

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSTGRADO**

**Evaluación de la calidad total en el desempeño  
profesional de docentes egresados de diversas  
universidades e institutos superiores pedagógicos en los  
últimos 10 años**

**TESIS**

para optar al grado académico de Magíster en Educación con Mención en  
Docencia en el Nivel Superior

**AUTORA**

Nancy Candia Delgadillo

**Lima – Perú**

**2010**

**“EVALUACIÓN DE LA CALIDAD TOTAL  
EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DE DOCENTES EGRESADOS  
DE DIVERSAS UNIVERSIDADES  
E INSTITUTOS SUPERIORES PEDAGÓGICOS  
EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.”**

# Dedicatoria

*A mi Congregación, Hijas de María Auxiliadora que  
posee el carisma de la Educación, para que siga  
sembrando en los surcos de los nuevos lenguajes  
juveniles, con calidad Educativa respondiendo así a  
los retos de un futuro diferente.*

*También dedico esta  
investigación a todos los Maestros del Perú que  
apuestan por un futuro diferente.*

# INDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**TITULO DE LA INVESTIGACION**

**INTRODUCCION**

**RESUMEN**

## **CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Fundamentación del problema	14
1.2. Formulación del Problema	15
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.4.1 Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
1.5 Fundamentación de la Hipótesis	18
1.6. Hipótesis	23
1.6.1. Hipótesis 1:	23
1.6.2. Hipótesis o.	23
1.7. Variables de la Investigación	23

## **CAPITULO II MARCO TEORICO**

<b>1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO</b>	28
1.1. La Evaluación Educativa su Práctica y sus otras Metáforas	28
1.2. Modelo Sistemático de la Evaluación para la Autoformación Del Profesorado	29
1.3. Implantación de la Evaluación de la Calidad Docente	30
1.4. Evaluación del Desempeño de la Carrera profesional Docente	31
<b>2. BASES TEORICAS</b>	
<b>2.1. La Calidad</b>	40
2.1.1. Proceso Histórico de la Calidad	40
2.1.2. Definición de Calidad	42
<b>2.2. Una Educación de Calidad</b>	43
2. 2.1.Características y utilidad del concepto de calidad En el campo educativo	43
2.2.2. El concepto de Calidad aplicado a la Educación : Calidad Educativa	45
2.2.3. Definición de la calidad de la educación	47
2.2.4. Principios del concepto “calidad total” aplicado a la Educación	48
<b>2.3. Principios sobre el concepto de calidad en         Educación superior</b>	<b>50</b>

2.3.1.	Calidad Total en Educación Superior	50
2.3.1.1.	La Organización	52
2.3.1.2.	Gestión de la Calidad Total	53
2.3.1.3.	Medición de la Calidad	54
2.3.1.4.	Capacitación y Educación	54
2.3.1.5.	Cultura de la Calidad	55
2.3.1.6.	Políticas de la Calidad	55
2.3.1.7.	Métodos de Supervisión de la calidad	55
2.3.1.8.	Compromiso con la mejora continua	56
2.3.1.9.	Creatividad e innovación	56
2.3.2.	Factores que determinan la calidad en los Centros de enseñanza Superior	56
2.3.2.1.	Factores básicos de la calidad de la enseñanza Superior	57
2.3.3.	Variables que inciden en la calidad de los Planes Curriculares en Educación Superior	57
2.3.4.	Características de los Centros Docentes Eficaces	58
<b>2. 4.</b>	<b>La Formación Profesional del Docente</b>	59
2.4.1.	Formación	61
2.4.1.1.	Formación Inicial	61
2.4.1.2.	Formación Continua	61
2.4.2.	Principios que movilizan la Formación de los Futuros Docentes	62
2.4.3.	Calidad de la Formación Docente desde el Currículo	63
2.4.4.	Perfiles del Docente Egresado de centros de Estudios Superiores	65
<b>2.5.</b>	<b>Desempeño Profesional</b>	66
2.5.1.	Funciones de la Evaluación del Desempeño de los docentes	67
2.5.1.1.	La Observación como parte del Desempeño en el aula	68
2.5.1.2.	La observación como parte del Trabajo cotidiano.	68
<b>2.6.</b>	<b>La Evaluación en la Docencia</b>	69
2.6.1.	Naturaleza de la Evaluación	69
2.6.2.	La Evaluación en la Docencia	71
2.6.2.1.	Concepto y Finalidad	71
2.6.2.2.	Evaluación de la Calidad Total de la enseñanza en Educación Superior	72
<b>2.7.</b>	<b>Nuevos Retos para la Educación Superior en el Campo de la Docencia</b>	78
2.7.1.	La Sociedad del Conocimiento y la Educación	79
2.7.1.1.	Concepto e importancia de la Sociedad del Conocimiento en la Educación	79
2.7.1.2.	La innovación Educativa en la Sociedad del Conocimiento	81
2.7.1.3.	El Centro de Estudios Superiores como	83

una organización creadora y constructora del Conocimiento.

<b>2.8. Perfil del Docente del Tercer Milenio</b>	84
UNESCO Educación de Calidad principios	84
2.8.1. Saber Ser	84
2.8.2. Saber Convivir	85
2.8.3. Saber Pensar	86
2.8.4. Saber Hacer	87
2.8.5. El Docente Como Mediador del Aprendizaje	90
2.8.6. El Docente como gestor y Constructor de Nuevos Conocimientos	93
2.8.7. Perfil prospectivo del Docente	94
<b>2.9. Glosario de términos</b>	
2.6. 1. Calidad	97
2.6 .1. Calidad total	97
2.9. 3. Desempeño Profesional	97
2.9. 4. Evaluación del Desempeño profesional	97
2.9. 5. Formación	97
2.9. 6 Formación profesional	98
2.9. 7. Contenido Curricular	98
2.9. 8. Conocimiento	98
2.9. 9. Currículo	98
2.9.10. Enseñanza	98
2.9.11. Evaluación	98
2.9.12. Formación profesional	99
2.9.13. Innovación	99

## **CAPITULO III**

### **ASPECTOS METODOLOGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Tipo de Investigación	101
3.2. Propuesta de Estrategia de la Investigación	101
3.3. Identificación de la Población	101
3.3.1. Muestra	101
3.4. Instrumentos – técnicas de la Investigación	102
3.4.1. Cuestionario	102
3.4.2. Cuestionario de Autoevaluación	102
3.4.2.1. Características del Instrumento	102
3.4.2.1.1. Datos del Cuestionario	102
3.4.2.1.2. Características del Cuestionario	103
3.4.2.1.3. Cualidades del Cuestionario	104
3.4.2.2. Validación del Instrumento	107
3.4.2.2.1. Validez de Contenido	107

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

4.1. Introducción	110
4.2. Análisis y determinación del nivel de calidad del Desempeño profesional	110
Tabla N°4: Docentes según nivel de puntaje total de autoevaluación e institución de egreso.	110
Gráfico N°1: Docentes según nivel de puntaje total de autoevaluación e institución de egreso.	111
Gráfico N°6: Puntaje Total	112
Tabla N°9: Prueba CHI CUADRADO	113
Tabla N°10: Prueba U de Mann Whitney.	114
Tabla N°5: Docentes según nivel de preparación de la enseñanza e institución de egreso.	115
Gráfico N°2: Docentes según nivel de preparación de la enseñanza e institución de egreso.	115
Gráfico N°7: Preparación de la enseñanza.	116
Tabla N°6: Docentes según nivel de Ambiente propicio para el aprendizaje e institución de egreso.	117
Gráfico N°3: Docentes según nivel de Ambiente propicio para el aprendizaje e institución de egreso.	118
Gráfico N°8: Ambiente propicio para el aprendizaje.	119
Tabla N°7: Docentes según nivel de Enseñanza para el aprendizaje e institución de egreso.	120
Gráfico N°4: Docentes según nivel de Enseñanza para el aprendizaje e institución de egreso.	121
Gráfico N°9: Enseñanza para el aprendizaje.	122
Tabla N°8: Docentes según nivel de Responsabilidades Profesionales e institución de egreso.	123
Gráfico N°5: Docentes según nivel de Responsabilidades Profesionales e institución de egreso.	124
Gráfico N°10: Responsabilidades profesionales.	125
Cuadros Estadísticos de contraste.	
<b>5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	126
<b>6. CONCLUSIONES</b>	133
<b>7. RECOMENDACIONES</b>	135
<b>8. BIBLIOGRAFIA</b>	137
<b>9. ANEXOS</b>	142
A1. Validación de la normalidad de los datos	
A2. Instrumento de Investigación	
A3. Coeficientes de Confiabilidad	
A4. Cuadro de Consistencia	
A5. Validación del instrumento	

## RESUMEN

La investigación realizada es un aporte de constatación a la actual situación de los profesionales de la Educación desde sus raíces o como hoy se estila decir desde la **plataforma llamada en este caso: “Formación Docente”**

Desde la explicación del instrumento de trabajo denominado “Ficha de Autoevaluación, la investigación ha ido desgranando a través de sus cuatro dimensiones:

- Preparación de la enseñanza
- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
- Responsabilidades profesionales

La verificación de la realidad explícita en la hipótesis en la que se especifica el bajo nivel de estándares de calidad y también como se menciona en el objetivo General desde el cual se pretende hacer un análisis que determine el nivel de calidad en el desempeño profesional.

Los cuestionamientos hechos desde las preguntas que ayudan a la fundamentación de la hipótesis y objetivos han sido los motores de la investigación frente a una realidad que hace ya más de una década que coloca a la educación peruana en **“estado de emergencia”**, tal como se especifica en la fundamentación del problema y de la hipótesis. Cabe señalar que la investigación se sustenta en principios los cuales muy bien se podrían denominar pilares de la investigación los cuales han ido dando claridad y solides al trabajo realizado en todo su proceso, nos referimos al marco teórico o bases teóricas, las que han ido señalando luces al desempeño profesional para el presente y el futuro como es el caso del tema de calidad, tomado desde su proceso histórico hasta su aplicación en el campo educativo aplicado a todo el proceso de formación del futuro docente en sus etapas: inicial y permanente, concluyendo con una mirada amplia hasta la gestión en centros Docentes eficaces.

Otro de los temas pilares es la formación, desempeño y evaluación profesional del docente tema central para la investigación ya que es el punto de quiebre que se da en los docentes de los últimos diez años como se ha constatado en los resultados presentados a través del instrumento. Se concluye esta parte teórica con los perfiles del futuro docente que debe responder a los retos del tercer Milenio.

Las partes que vendrían a ser como el corazón de la investigación se presentan en el III y IV Capítulos las cuales han sido muy enriquecidas por el aporte del profesorado



evaluado el cual ha asumido un papel de gran importancia desde la responsabilidad y seriedad en sus respuestas lo que nos llevó a una constatación sólida y real la que fue referida desde las cuatro dimensiones, las que resumimos con ítems por cuestiones de claridad.

- La Formación Profesional pasa por una situación de crisis por el tiempo en el que se dio una proliferación de centros de Formación para profesionales de la Educación muchos de las cuales no respondían ni al mínimo de calidad para cubrir las exigencias profesionales.
- El desempeño profesional es agresivo en relación a la actual exigencia académica para los alumnos ya que existe un pasivismo marcado en lo que corresponde a un Proyecto curricular de formación profesional estático y sin estándares de calidad que presenten una formación exigente.
- La preparación a la enseñanza que viene a ser la primera dimensión evaluada determina ya un bajo nivel de calidad que atenta contra el aprendizaje significativo de los alumnos, se evidencia en el poco dominio de conocimientos, de didáctica, en el bajo manejo de estrategias de evaluación y objetivos de aprendizaje.
- Cuando en la investigación se habla de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje también la resultante ha sido significativa desde sus niveles bajos puesto que en esta dimensión se ha querido especificar que el actuar del docente es ir más allá de los conocimientos y entrar en un clima de comunicación entre los interlocutores que se encuentran en el laboratorio de aprendizaje llamado anteriormente aula, esta situación la podríamos llamar “preocupante”, los niveles presentados en esta dimensión, nos llevan a una propuesta para futuras investigaciones frente a la actual crisis familiar en la que viven los alumnos haciendo un nexo Familia-Escuela.
- En la tercera dimensión referida a la enseñanza para el aprendizaje que refleja prácticamente la realidad del desempeño profesional, han sido muchos los límites encontrados que a la vez estos servirían de plataforma de gestión para las sucesivas evaluaciones de los profesionales en el campo educativo
- Así mismo en la cuarta y última dimensión denominada Responsabilidades profesionales la constatación de la calidad en la educación cobra niveles bajísimos en los tres grupos evaluados por el constante deterioro de la imagen del profesorado que en muchos casos tiene múltiples desempeños por la baja remuneración que este recibe lo cual hace que en muchos de los casos pase a un segundo o tercer plano el

aspecto de reflexión y sistematización sincera de su practica profesional, la construcción de relaciones profesionales, la responsabilidad de una orientación seria a sus alumnos, la comunicación y corresponsabilidad en la participación de los padres de familia y la continua capacitación de su desempeño como especialista de la educación.

Sintetizando, a la investigación realizada se le podría poner como un título resultante y sugerente: **“Plataforma de una Realidad Docente actual, que nos abre caminos para un Futuro de Calidad”**. Todo esto por la importancia del tema en tiempos actuales en los que se busca que la escuela no sea sólo un lugar de aprendizajes académicos, sismo de aprendizajes significativos los cuales se encuentran concatenados con un desarrollo de capacidades y un serio programa de formación profesional íntegro que abarque a la persona desde sus diversos niveles de desarrollo , para ello se requiere profesionales capacitados que sean personas con perfiles claros desde proyectos que tengan como base los valores, personas que cuenten con criterios de mentalidades abiertas hacia el futuro al presentar el perfil prospectivo del educador como la persona capaz de interactuar con el otro, con el ambiente y el contexto, con la dinámica requerida por los nuevos retos de una educación globalizada como se especifica en la investigación desde las palabras de **Jesús A. Beltrán Yera y Luis Pérez Sánchez (2004)** El educador proyectivo es planificador, facilitador de procesos buscador de continuas recuperaciones en los conocimientos, de esta manera no se anula al aprendiz sino que se le da oportunidades de abrir nuevas puertas al aprendizaje.

La investigación realizada y concluida desde sus constataciones permite mirar el futuro sin miedos, pero si con mucha responsabilidad, ya que toda realidad descubierta es el punto de partida para avanzar hacia la calidad. Conocedores de esta verdad se puede afirmar que sería la peor resistencia a la calidad el saberse y sentirse que todo está logrado o que ya no se puede hacer nada por el contrario esta constatación es una ventana que se sigue abriendo para dejar pasar las luces de nuevos aportes a la formación permanente de los futuros docentes.

La investigación presentada así en sus cuatro Capítulos, Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, concluye con los anexos referidos al instrumento de trabajo.

# INTRODUCCIÒN

El tiempo que nos toca vivir como profesionales de la educación es tiempo de expectativas, exigencias, retos, competitividad, y también se podría decir que para muchos es un tiempo de inseguridades, basta con mirar las últimas evaluaciones hechas a los docentes de nuestro país para darse cuenta de la problemática actual del Magisterio en el Perú. Lo que indica como necesidad saber hacer un alto para dar espacio a la reflexión sobre los diversos elementos que forman parte de la docencia y poder dar respuestas válidas a la actual y real situación por la que atraviesa el profesorado.

Es necesario apostar por un futuro de calidad, de acuerdo a las exigencias de un mundo globalizado, un mundo en el que el factor calidad se ha convertido en punto de partida y llegada para los profesionales en todos los campos, más aún si se trata de la educación, tan necesaria para la preparación en todas las ramas profesionales.

Hoy desde la denominada “Era de la Información y el Conocimiento” se requiere profesionales de la educación con visión de futuro, con una formación de bases sólidas y principios que desarrollen las capacidades y valores en los futuros docentes, una formación profesional que no termine con la etapa inicial sino que tome en serio la formación continua, que asuma un desempeño profesional de calidad y una evaluación de procesos que lleve a conseguir metas que sean puntos de partida para nuevos retos en el conocimiento, que se asuman perfiles bien definidos y que respondan a las nuevas propuestas de la Educación de calidad total .

Como inquietud frente a la actual situación del profesorado en el Perú surge la propuesta de la presente investigación Titulada: **“Evaluación De La Calidad Total En El Desempeño Profesional De Docentes Egresados De Diversas Universidades E Institutos Superiores Pedagógicos En Los Últimos 10 Años”** la cual apunta a tocar el “punto dolens” de la realidad en la educación , pero a la vez toca el deseo de ser realistas para hacer surgir nuevas propuestas para el futuro.

La Investigación consta de IV Capítulos los cuales constan de los siguientes contenidos:  
**Capítulo I:** Comprende el Planteamiento del Problema, y todo lo concerniente a éste, involucra también los objetivos de la investigación la hipótesis y la variable de la misma.

**Capitulo II:** Presenta el Marco Teórico en sus dos partes: Antecedentes del estudio presentadas en diversas investigaciones en este acaso tres estudios significativos y en la

segunda parte las bases teóricas que dan sustento a la investigación. Los fundamentos con mayor relevancia son los temas de: Calidad, Desempeño profesional, Evaluación del desempeño Profesional y Principios de base o nuevos retos para los futuros profesionales de la educación en los que respecta a formación, Organizaciones de futuro en la formación docente y perfiles de los docentes del tercer Milenio. Este capítulo termina con el glosario de las palabras claves en la investigación.

**Capítulo III.** Comprende los aspectos Metodológicos de la investigación como son las características de la investigación y el instrumento de investigación asumido y las cualidades del mismo.

**Capítulo IV.** Contiene los resultados obtenidos en el estudio, desde la interpretación de los cuadros estadísticos.

**Capítulo V.** Comprende las seis conclusiones a las que se ha llegado, las recomendaciones hechas para futuras investigaciones también como propuestas para la Universidad como Centro de estudios Superiores de futuros docentes, la Bibliografía y los anexos .

La Investigación realizada a la vez que es una constatación, también es una puerta abierta a los futuros retos de la historia magisterial en nuestra patria el Perú, los niños y jóvenes estudiantes de hoy y del futuro requieren de docentes, mediadores del aprendizaje y gestores para la construcción de nuevos conocimientos desarrollando en los alumnos la creatividad como respuesta a un mundo globalizado y exigente, es necesario que puedan asistir a Instituciones Inteligentes que sepan dar seguridad para el desarrollo del conocimiento. Queda mucho por constatar, pero mucho más por construir, y esta investigación tiene como meta justamente ser un punto de partida como marco de reflexión para nuevas y posteriores investigaciones que sean puerta abierta para la formación de futuros docentes desde los nuevos retos que nos presenta el tercer milenio en el campo de la Educación en nuestra patria.

**CAPITULO I**  
**PLANTEAMIENTO**  
**DEL**  
**ESTUDIO**

## **1.1. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA**

Se considera la investigación **“Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos en los 10 últimos años”** por la actual situación por la que pasa la educación en el Perú, ya que uno de los factores específicos que intervienen en el aprendizaje significativo de los alumnos es justamente la calidad de desempeño profesional de los docentes, teniendo como premisa el aumento indiscriminado de los Centros de Formación Docente en número, pero demostrando falta o baja calidad en el currículo desarrollado por estos centros, evidenciándose la ausencia de estándares para sus egresados, que dan como resultado una inadecuada preparación de los futuros profesionales de la educación.

Otro de los motivos específicos que es relevante para esta investigación está marcado por los resultados obtenidos en las últimas evaluaciones hechas a los docentes a nivel nacional, las cuales arrojaron una resultante con niveles muy bajos para el campo de la docencia, lo que viene a ser un “indicador” indiscutible de bajo nivel mas allá de los cuestionamientos hechos a la prueba.

En lo genérico, debemos meditar que en los últimos 25 años, no hay una política educativa sostenible, porque cada gobierno, ofrece mejoras en la educación con frases o clichés sin sustento ideológico y pragmático, para desarrollar un país, tercermundista con proyección a su pleno desarrollo social, económico, político. Solamente citamos:

Juan Velazco Alvarado **“Un hombre nuevo para un nuevo Perú” (1968-1975)**

Francisco Morales Bermúdez **“Voy a Profundizar la Reforma Educativa” (1975-1980)**

Fernando Belaúnde Ferry **“El Quinquenio de la Educación” (1980-1985)**

Alan García Pérez **“Educación para la vida” (1985-1990)**

Alberto Fujimori Fujimori **“La Modernidad de la Educación” (1990-2000)**

Alejandro Toledo **“El Plan Huascarán” (2001-2006)**

Todos estos ensayos han traído como consecuencia, la pobre formación del alumno en las diferentes etapas de gobiernos desde el nivel inicial, primaria, secundaria, terminando con la formación profesional.

Estos motivos y otros que se irán mencionando en la investigación son los que llevan a considerar relevante, el tener un informe reciente que arroje la situación actual de preparación y desempeño docente en los últimos 10 años y así desde esta realidad el

Proyecto de investigación pueda aportar los criterios y principios significativos para ir logrando calidad total en la educación a través de un desempeño eficiente.

Esta investigación tiene sus raíces en la gran importancia que encierra la calidad total del desempeño profesional del docente, para el logro de aprendizajes significativos de los alumnos. A la vez cabe mencionar la significatividad de la elección de este proyecto, al constatar los continuos desfases que presenta la educación superior en el campo de la docencia, como ya se ha mencionado, por la proliferación de institutos superiores en todo el país, no contando éstos muchas veces requisitos fundamentales, mucho menos con requisitos de calidad total, que son exigencia para contar a futuro con docentes a la vanguardia de un destacado desempeño profesional.

Estos hechos han marcado una exigente preocupación no solo personal, sino de trascendencia general a nivel nacional, ya que es constatación que amenaza continuamente al campo educativo para el presente y el futuro, motivo por el cual el proyecto de investigación pasa por dos fases:

- Fase de constatación de la realidad a través del desempeño; y
- Fase de aporte sobre principios y criterios de Calidad total y desempeño profesional.

Considero como investigadora que la selección de este problema será una puerta abierta para futuros interrogantes y por ende futuras respuestas que aportarán de manera muy significativa a la formación de docentes, desde referentes de calidad total, como es el objetivo de esta investigación, desde una propuesta, el cambio será una realidad y la “Calidad total” a través de una continua evaluación, será una meta por alcanzar con mentalidad prospectiva desde un desempeño cualitativo.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La formación Profesional en los centros dedicados a esta labor, se han detenido, retrocedido o simplemente han entrado en la rutina, y se han convertido en verdaderas fábricas de profesionales de la educación, sin perspectivas de mejorar la calidad educativa nacional, prueba de ello son los resultados de las evaluaciones efectuadas en los primeros meses del año 2009, los cuales muestran indicadores que cuestionan el desempeño cualitativo en el desarrollo de capacidades, actitudes y contenidos, y la actitud negativa frente a la evaluación nacional, teniendo en cuenta que los resultados tienen la misma frecuencia, tanto en profesionales jóvenes o recién egresados, así como en profesionales con tiempo de antigüedad en la labor educativa, siendo estos últimos

secuela de la formación de los últimos 20 ó 30 años, lo que nos permite afirmar que en las 3 últimas décadas las Universidades, Institutos de formación pedagógica y otros dedicados a esta labor, han decaído en la calidad, de su cometido por consiguiente la eficiencia profesional es una consecuencia de la misma.

Si tendríamos que apuntar a definir ¿Cuál es el problema? Podríamos decir que el problema tiene un nombre y es **“Deficiente desempeño profesional de los docentes”** es más si quisiéramos señalar en quienes radica el problema se puede afirmar que el problema está justamente **“en los docentes que demuestran tener un nivel de preparación deficiente en los diversos Centros de estudios Superiores dedicados a la docencia”** y por ende en **“Institutos de bajo nivel académico”** otra de las preocupaciones radica justamente en la continuidad del problema dado que de ser así la educación peruana seguiría cayendo en niveles muy por debajo de los principales referentes de calidad que hoy es una exigencia para los profesionales de la docencia y más aún para el futuro de la educación peruana.

Es desde esta realidad mencionada la que lleva a formular el problema de la siguiente manera:

**¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de los egresados de las facultades de educación de diversas universidades e institutos superior pedagógico en los últimos 10 años, conforme a las exigencias de la calidad total en el campo de la educación?**

### **Subproblemas**

- 1.2.1. ¿Cuál es la actual situación de preparación profesional de los docentes egresados de las Universidades e Institutos Superiores en los últimos diez años?
- 1.2.2. ¿Cuál es el tipo de ambiente que propician los docentes egresados en los últimos diez años de las universidades e institutos superiores para el logro de aprendizajes?
- 1.2.3. ¿Cuál es nivel de calidad en la preparación para la enseñanza-aprendizaje que poseen los docentes egresados de las universidades e institutos superiores en los últimos diez años para el logro de aprendizajes significativos?
- 1.2.4. ¿Cuál es nivel de calidad que poseen los docentes egresados de las universidades e institutos superiores de los últimos diez años en el desarrollo



del proceso de enseñanza – aprendizaje desde las propias responsabilidades profesionales?.

- 1.2.5. ¿Cuál es la diferencia en la calidad del desempeño profesional de los docentes egresados en los últimos diez años de las Universidades e Institutos Superiores?
- 1.2.6. ¿Cuáles son los criterios de calidad total que deben poseer los docentes en el futuro para un excelente desempeño profesional?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1. Objetivo General:**

Analizar y Determinar el nivel de calidad del desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Educación de diversas universidades e Institutos Superiores Pedagógicos en los últimos 10 años.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

- 1.3.2.1. Analizar la situación actual en la que se encuentra la “preparación de la Enseñanza de los docentes egresados de las Universidades e Institutos Superiores en los últimos diez años.
- 1.3.2.2. Identificar el tipo de ambiente que propician los docentes egresados de las Universidades e Institutos Superiores en los últimos diez años, para el aprendizaje.
- 1.3.2.3. Analizar la preparación de la enseñanza egresados de las Universidades e Institutos Superiores en los últimos diez años para el logro de aprendizajes significativos de todos los estudiantes.
- 1.3.2.4. Analizar el desempeño del docente egresados de las Universidades e Institutos Superiores en los últimos diez años en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje desde las responsabilidades profesionales.
- 1.3.2.5. Comparar el desempeño profesional entre docentes egresados en los últimos diez años de las Universidades versus Institutos superiores Pedagógicos.
- 1.3.2.6. Proponer criterios para el logro de desempeño docente con calidad total para el futuro.

#### **1.4. FUNDAMENTACIÓN DE LA HIPOTESIS:**

En el campo de la educación se han ido incorporando reformas, ajustes, leyes, políticas, concepciones y otros constructos que permiten adaptarla a los cambios continuos de la sociedad. La educación ha sufrido la influencia de las corrientes científicas, psicológicas, sociológicas, entre otras, con el fin de buscar comprender cada vez más la complejidad del ser, y así dar respuestas significativas a la sociedad. La incorporación de las TIC's ha permitido ampliar la cobertura de oferta y demanda de la educación, no obstante también han surgido retos y situaciones nuevas para los estudios profesionales. La fundamentación específica y significativa para plantear la hipótesis es justamente el estudio previo de la realidad nacional en el campo de la educación y el estado de emergencia en la que se encuentra actualmente, lo que impulsa a verificar lo que para muchos podría ser una simple impresión y que en la realidad no es otra cosa que la falta de calidad en el desempeño profesional de los docentes de la educación.

Actualmente, la educación ha transcendido en el hecho de transmitir conocimientos, contrario a la búsqueda de un cambio más profundo y significativo dando paso a la incorporación de aspectos que van al campo cualitativo colocándola como una opción atractiva para cualquier proceso formativo.

La educación desde una perspectiva estática se encuentra marcada por la transmisión de información, que aunada a la relación de “desigualdad” entre el docente y el estudiante, marcan una tendencia identificada con supuestos tradicionales, resistentes a los cambios sociales. El aspecto ontológico, se caracteriza por la concepción de una realidad determinada por leyes inmutables; el docente o tutor no participa ni se involucra en el proceso de aprendizaje, por lo tanto la metodología está centrada en una experimentación donde situaciones o conceptos preestablecidos constituyen el principal elemento para mantener lo que establece la disciplina y la evaluación. Como señalan **Evans y Nación (1999)**”.

Estudios hechos últimamente por diversos estudiosos de la educación nos revelan constataciones que fundamentan este proyecto de investigación. Tenemos así la constatación hecha por Yolanda Ramírez Villacorta UNMSM nos presenta un estudio muy bien diversificado de las causas por las que el término calidad aun no encuentra su sitio específico en la docencia peruana por ello nos presenta los siguientes puntos los cuales refuerzan la fundamentación de la hipótesis:

- **LA DOCENCIA COMO PROBLEMA Y POSIBILIDAD** • La educación es esencial en todo intento de lograr cambios en las personas y en la sociedad. Para hacer factibles esos cambios es indispensable contar con buenos profesores y con una creciente participación y responsabilización de las familias. • **PERO:** el desempeño pedagógico deja mucho que desear, en términos generales y con honrosas excepciones. También son comunes los problemas de conducta personal y de corrupción.
- **ASPECTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE LOS DOCENTES** • La docencia es un importante sector de empleo • Se ha dado un crecimiento significativo del número En el sector público la tasa es de 1.37 de docentes, entre el 2000 y el 2007: En el sector privado la tasa es de 5.17.
- **SITUACION DE LA OFERTA Y LA DEMANDA** • Existe una sobreoferta, en relación a la demanda formal como opción a la desocupación: “aunque sea de profesor DL882: Incremento de cobertura de universidades e Institutos Superiores.
- En las áreas rurales: Se da la contradicción entre la sobreoferta global y la limitación de docentes en el campo: escuelas multigrados y unidocentes. Ampliar la cobertura en esto cambiaría si la política educativa se orientara a: Ampliación de cobertura en educación inicial, educación especial, educación para el trabajo y ampliación real en horario escolar.
- Por otro lado: crece la profesionalización docente. La población de maestros/as con título pedagógico está creciendo. Los docentes sin título pedagógico, generalmente, se repliegan a áreas rurales. Según Ley, los docentes sin título pedagógico tienen tiempo para regularizar su situación hasta el 2010.

Uno de los aspectos que toca Yolanda Ramírez Villacorta que se destaca en importancia para la hipótesis es: La **RELATIVA CALIDAD DOCENTE** expresa: **NO CRECE EL PROFESIONALISMO DOCENTE EN RELACIÓN A:**

- Manejo de contenidos y desempeños: resultados de ingreso a institutos Superiores y de evaluaciones docentes.
- Pertinencia para responder a situaciones de pobreza, subsistencia y desarrollo estratégico: trabajo / desastres, desarrollo local.

- Pertinencia para responder a situaciones de interculturalidad y bilingüismo: lo explícito (currículo ejecutado) y lo implícito.

La calidad de docentes no es situación aislada, hay factores que se correlacionan como:

- Antecedentes en educación básica
- Calidad en la formación magisterial
- Montos remunerativos.
- Condiciones de enseñanza

También se tiene la referencia que presenta **Ricardo Cuenca Presidente de Foro Educativo con el tema: “Formación docente en el Perú: una impostergable reforma, una responsabilidad pública”** es por ello que nos dice:

Desde diciembre del 2006 el Ministerio de Educación (MED) inició una fuerte campaña de evaluación de docentes como parte de las acciones emprendidas por el gobierno para atender uno de los puntos prioritarios de la agenda: la mejora del magisterio nacional. La última de estas evaluaciones se realizó el pasado 9 de marzo y alrededor de 183.118 docentes se presentaron para acceder a una plaza en categoría de docentes nombrados.

El resultado de esta evaluación fue preocupante: 151 docentes (0,08%) obtuvieron el puntaje mínimo requerido para obtener una plaza y 8.593 (4,69%) obtuvieron puntajes que les permiten ser solamente contratados durante el año lectivo 2008. Con estos resultados, 174.374 docentes (95%) salieron desaprobados.

Esta alarmante situación necesita de urgentes e inmediatas medidas para solucionarla. La más importante es, sin duda, una reforma profunda de la formación docente que debe iniciarse con la implementación del incomprensiblemente postergado Sistema de Formación Continua.

Desde el año 2000, el Ministerio de Educación cuenta con, por lo menos, 7 propuestas para la puesta en marcha de un Sistema de Formación Continua que fueron diseñadas por los propios funcionarios del sector y por consultores especializados en el tema. Estas propuestas, muy similares entre sí, proponen la articulación de la formación inicial con la formación en servicio, es decir, del trabajo que realizan los Institutos

Superiores Pedagógicos (ISP) y las facultades de educación con los programas de capacitación ofrecidos por el MED.

Con respecto a la formación inicial, es nuevamente urgente revisar la calidad del servicio que ofrecen ISP públicos y privados y las facultades de educación; modificar los sistemas de ingreso de postulantes a estas instituciones; reformar los currículos de las carreras de educación y poner en funcionamiento el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), en este momento sin presupuesto y presente en la actual normativa educativa nacional (Ley General de Educación y Proyecto Educativo Nacional).

Por el lado de la capacitación, es fundamental reconocerla como una formación en servicio. Es decir, debe sustentarse en la complejidad de la tarea del maestro; centrarse en el desempeño del docente, integrando los contenidos disciplinares y las competencias pedagógicas; brindarse en las escuelas y no en los tradicionales talleres presenciales y masivos; trabajar con grupos de docentes y no sólo con individuos; y colocar el objetivo en el desarrollo profesional y no sólo en remediar los vacíos de una mala formación inicial. Todo indica que las medidas adoptadas por el MED para mejorar la formación y la capacitación docente no han funcionado. Las pocas acciones para mejorar la situación de las instituciones formadoras de docentes y la ejecución del Programa Nacional de Capacitación Docente del año 2007 han sido insuficientes y de poca calidad.

A la luz de estos resultados, el MED, las instituciones formadoras de docentes, la sociedad civil y, en general, el conjunto de la ciudadanía debemos iniciar un diálogo para tomar medidas urgentes que reformen la formación docente. La reforma no puede esperar más, como tampoco nuestra responsabilidad. Esta presentación de datos tiene su fundamento en un artículo presentado al diario Perú 21, el día 23 de marzo de 2008. También la referencia de una monografía presentada por: **Jonatanv@hotmail.com, “Educación actual en el Perú y sus antecedentes”** en la que se constata que el mal desempeño docente puede ser atribuido a la falta de un proyecto nacional. Es decir, no sólo es una cuestión de salarios e incentivos económicos, sino de incapacidad estatal en articular la heterogeneidad de situaciones que subyacen en la elección de la carrera docente. La aspiración a un cambio de status, en la medida que no logra esa función, genera distintos mecanismos de defensa, que

afectan la autoestima personal y promueven conductas autoritarias. Por ello deberían estudiarse propuestas de apoyo emocional y social que, sin disminuir la importancia del rol docente, tenga en cuenta el impacto que la sobreimposición de roles puede tener en los docentes.

Existe una heterogeneidad de realidades y de condiciones culturales que repercuten en el desempeño de los y las maestros (brechas regionales, prácticas escolares y docentes, concepciones sobre la docencia, crisis de autoestima), que requieren de políticas que atiendan cada especificidad, de acuerdo con la población y con las expectativas de cada localidad. Por ello, las propuestas pueden coincidir en revalorar los aspectos profesionales y en la necesidad de disminuir las brechas salariales, pero políticamente hay divergencias respecto a los mecanismos de evaluación docente. No puede mejorarse la calidad educativa forzando la realidad a la idea, sino adaptando las ideas a las realidades.

La dificultad en mejorar la calidad de la docencia no radica en un solo factor (que puede ser percibido como el económico o el pedagógico), sino que constituye parte de la implementación de una política intercultural, como perspectiva transversal que permita reorientar los modelos de docencia, en función a los contextos diferenciados en que se ejerce la profesión. La interculturalidad no es solamente una manera de concebir la integración de las culturas, sino un diálogo entre distintas realidades culturalmente dinámicas, en donde siempre está presente el conflicto.

Materializar el perfil deseado del docente peruano requiere de un compromiso y de una formación integrales, de exigencia en la calificación y que esté de acuerdo a las necesidades del país. Sin embargo, en la medida que no se establezcan mecanismos de incentivos y compensatorios que alivien a los docentes de la sobrecarga de roles, y que integren la interculturalidad como eje articulador de todas las propuestas curriculares y pedagógicas, no se podrá revalorar la imagen del docente, ni potenciar sus capacidades. Por ello es necesaria una política que promueva efectiva y sostenidamente el diálogo y la participación, tanto de los docentes, como de los padres, los alumnos y la comunidad en su conjunto.

## **1.5. FORMULACION DE LA HIPOTESIS**

**H 1:** El desempeño profesional de los egresados de las **facultades de educación de diversas universidades e Institutos Superior Pedagógico en los últimos 10 años**, evidencian cualidades de calidad con estándares bajos.

**H o:** El desempeño profesional de los egresados de las **facultades de educación de diversas universidades e Institutos Superior Pedagógico en los últimos 10 años**, no evidencian cualidades de calidad con estándares bajos.

## **1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACION**

### **1.6.1. Va “Calidad del desempeño Profesional”**

#### **1.6.2. CLASIFICACION DE LA VARIABLE**

- Por su naturaleza : Atributiva
- Por la posesión de la característica : Continua
- Por el método de medición de las variables : Cuantitativa
- Por el número de valores de la variable. : Politomia

## **1.7. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE**

La variable se operacionalizará a través del instrumento de evaluación de Calidad en el desempeño desde los siguientes aspectos:

**1.7.1. CALIDAD TOTAL:** Se verificar la situación actual de los docentes en los aspectos (subvariables) de:

**a.- Preparación de la enseñanza.-** la cual abarca indicadores que mostrarán la calidad de los docentes como:

- Dominio de los contenidos del área que enseña en el marco del proyecto Curricular.
- Conocimiento de las características y experiencias de los estudiantes
- Dominio de la didáctica del área que enseña.
- Organización de los objetivos y contenidos de manera coherente con el diseño curricular y las particularidades de los alumnos.
- Coherencia de las estrategias de evaluación con los objetivos del aprendizaje, el área que enseña, el marco curricular nacional y la capacidad de permitir a los alumnos demostrar lo aprendido.

**b.- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.-** considera este aspecto por los índices de importancia que tiene el Clima Institucional el logro de desempeños de calidad.

- Clima de relaciones y aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- Manifestación de altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- Normas conscientes de convivencia en el aula.
- Establecimiento de un ambiente organizado de trabajo y disposición de los espacios y recursos en función del aprendizaje.

**1.7.2. DESEMPEÑO PROFESIONAL:** Otro de los aspectos definidos como variable es el desempeño Profesional como el indicador de calidad en acción, es decir en el Laboratorio de aprendizaje que es el aula. Los indicadores considerados se determinan de la siguiente manera:

- a) **Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes**, en esta subvariable se pretende verificar la calidad del desempeño a través la comunicación de conocimientos para ello se considera los siguientes indicadores:
  - Comunica en forma clara y precisa los objetivos del aprendizaje.
  - Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
  - Tratamiento del contenido de clase con rigurosidad conceptual y comprensibilidad para los estudiantes.
  - Optimización del uso del tiempo disponible para la enseñanza.
  - Promoción del desarrollo del pensamiento.
  - Evaluación y monitoreo del proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte del estudiante.
- b) **Responsabilidades Profesionales** -. En esta subvariable el objetivo que se persigue es detectar la capacidad de desempeño profesional que entra a tallar desde la Responsabilidad profesional, para lo cual se consideran los siguientes indicadores:
  - Reflexiona sincera y sistemática sobre el desempeño profesional.
  - Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
  - Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.
  - Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.



- Se actualiza o perfecciona profesionalmente en su especialidad y en
- aspectos de pedagogía política y vigente y los pone en evidencia.

Esta operacionalización escrita la explicamos en el siguiente cuadro:

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADOR	ALTERNATIVAS	INDICE	VALORES
CALIDAD EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.	Desenvolvimiento de dar a conocer con calidad todos sus conocimientos frente a la sociedad, los colegas y en especial a los aprendices	Preparación de la enseñanza	Dominio de contenidos.	Muy limitadamente	1	Deficiente
			Conocimiento de los estudiantes.	Con algunas limitaciones	2	Regular
			Dominio de la didáctica.	De manera aceptable	3	Bueno
			Organización de objetivos y contenidos.	En forma satisfactoria	4	Muy bueno
			Coherencia de estrategias con objetivos.	Totalmente con eficiencia	5	
		Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.	Clima de relaciones.	Muy limitadamente	1	Deficiente
			Expectativa sobre aprendizaje y desarrollo de los aprendices.	Con algunas limitaciones	2	Regular
			Normas de convivencia.	De manera aceptable	3	Bueno
			Organización del ambiente de trabajo.	En forma satisfactoria	4	Muy bueno
				Totalmente con eficiencia	5	
		Enseñanza para el aprendizaje de todos los aprendices.	Comunicación clara de los objetivos.	Muy limitadamente	1	Deficiente
			Estrategias de enseñanza.	Con algunas limitaciones	2	Regular
			Contenidos con rigurosidad conceptual.	De manera aceptable	3	Bueno
			Uso del tiempo para la enseñanza.	En forma satisfactoria	4	Muy bueno
			Desarrollo del pensamiento.	Totalmente con eficiencia	5	
		Responsabilidades profesionales.	Reflexión y sistematización de la propia práctica.	Muy limitadamente	1	Deficiente
			Relaciones profesionales.	Con algunas limitaciones	2	Regular
			Responsabilidad en la orientaciones a sus alumnos.	De manera aceptable	3	Bueno
			Relación con los padres y apoderados.	En forma satisfactoria	4	Muy bueno
			Actualización profesional.	Totalmente con eficiencia	5	

# **CAPITULO II**

## **MARCO TEORICO**

**PRIMERA PARTE**  
**ANTECEDENTES DEL**  
**ESTUDIO**

## 1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

**1.1. JOAN MATEO ANDRES:** Ed. ICE-HORSORI, **Barcelona**, 2000. En su investigación sobre evaluación: **“LA EVALUACION EDUCATIVA, SU PRACTICA Y OTRAS METAFORAS”** Afirma que **Evaluar**, ante todo y en primer lugar, es **apreciar, establecer el valor de un objeto, un servicio o una acción** *es un proceso de recogida y análisis de información relevante con el fin de describir cualquier realidad educativa de manera que facilite la formulación de juicios sobre la adecuación a un patrón o criterio de calidad debatido previamente, como base para la toma de decisiones*. Expresa que la primera sorpresa surge cuando, a través del esfuerzo de conceptualización, descubres que no existe en realidad una teoría evaluativa, sino simplemente un conjunto de prácticas más o menos sistematizadas y que su base conceptual está formada sustancialmente por un conglomerado de metáforas altamente elaboradas y que aparecen de manera recurrente y superpuesta a lo largo de los distintos intentos explicativos de las acciones evaluativas. No debemos creer que estas metáforas sean meros productos de la casualidad o recursos de la imaginación de los expertos, aplicados a ilustrar de manera ocasional los manuales evaluativos. De hecho constituyen una parte (sino la parte) fundamental de la estructura cognitiva de la evaluación. Desde esta investigación *Jesús Garanto Alós Catedrático de Diagnostico e intervención de Trastornos de conducta. Director del Institut ciències de l'Eduació Universitat de Barcelona:* Resulta arriesgado lanzarse a la aventura de prologar lo que durante largo tiempo ha sido un trabajo intelectual y profesional. Ningún fenómeno ni actividad humana se escapa a la evaluación. La evaluación facilita elementos a la reflexión de cada actor (alumnos, enseñantes, administradores) sobre el estado del sistema en el que se trabaja e indirectamente sobre la propia acción en el seno del sistema. La **calidad** ha pasado a estar en el primer plano de la agenda educativa y, por lo tanto, del quehacer evaluativo entendiendo la calidad como eficacia (una educación de calidad es aquella que logra que los alumnos aprendan aquello que está establecido en los planes y programas curriculares). Hoy es más evidente la necesidad de evaluar el rendimiento de las instituciones educativas en su organización, funcionamiento y resultados, de identificar y diagnosticar sus problemas, de realizar una labor sistemática de revisión de la labor del docente y todo ello no sólo para conocer sino sobre todo para introducir los mecanismos de motivación, corrección y orientación más idóneos. El objetivo último o primero – según como se analice – consiste en hacer el sistema educativo más rentable y

eficaz, es decir, que se produzca una mejora de **calidad** y de los logros educativos, que los procesos funcionen adecuadamente y que se consigan los resultados esperados.

**1.2. RAMIREZ MONTOYA MARIA SOLEDAD 1998** Universidad de Salamanca al presenta su trabajo de investigación sobre "MODELO SISTEMICO DE EVALUACIÓN PARA LA AUTOFORMACIÓN DEL PROFESORADO" expresa que esto constituye una propuesta de intervención sugerida para incrementar la calidad educativa, utilizando a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En esta comunicación se describe específicamente la parte de la tesis que sirvió de base para el modelo sistémico. El trabajo parte de la idea de que la evaluación del maestro es una estrategia académica, que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, se pretende verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, por medio de un proceso de análisis evaluativo, cuyos resultados aportan datos que pueden ser ligados con la formación y mejoramiento del desempeño Profesional de los maestros. La experiencia fue aplicada en una institución de educación superior del noroeste de México, el Instituto Tecnológico Sonora, donde se tuvo como objetivo general el diseñar una propuesta de un sistema de evaluación docente, en el cual el maestro universitario encontrara información objetiva sobre el conjunto del proceso enseñanza-aprendizaje desempeñada, como recurso de perfeccionamiento. La información resultante debía servir para poner en marcha un mecanismo formativo de retroalimentación que ayude al profesor a mejorar su desempeño, contribuyendo así a mejorar la calidad de la enseñanza universitaria. Como conclusión se tiene que: Lo innovador del trabajo no fue sólo la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, sino la propuesta en sí de ligar los resultados a un proceso de autoformación que auxilie la meta de mejorar la calidad de la enseñanza, donde la colaboración entre los maestros es el requisito indispensable para la formación permanente de este grupo colegiado.

De los resultados obtenidos en la implementación de la etapa de meta-evaluación de la evaluación, se obtuvo información variada sobre los aspectos a considerar en el diseño del sistema de evaluación para la autoformación del docente, los tópicos en los que se agrupó el informe final de esta etapa fueron:

- a. Aspectos a evaluar, donde surgió información tanto de las funciones de docencia, como las de extensión e investigación.
- b. Los agentes de la evaluación que debían ser considerados, en este caso los datos se centraron en los alumnos, jefes de departamento, coordinadores de carrera, compañeros colegas y el mismo docente.
- c. Los instrumentos y técnicas a utilizar, en donde la información se inclinó hacia el uso de los cuestionarios dirigidos a alumnos y jefes de departamento, aplicación de encuestas a coordinadores y compañeros de trabajo, entrevistas a directivos, escalas de valoración y observaciones directas por parte de alumnos y la autoevaluación.
- d. La ponderación resultante, que en esta situación los datos arrojados daban un 50% a la opinión de los alumnos, un 20% a lo expresado por jefes de departamento y coordinadores, un 10% a la opinión de los colegas y un 20% a la autoevaluación.
- e. Aspectos generales sobre la utilidad y uso que debía dársele a la evaluación para la retroalimentación, donde se encontró acuerdo unánime de que los resultados debían estar encaminados a proporcionar información para mejorar la formación del docente. Asimismo, surgió información sobre la periodicidad requerida, el momento oportuno de acuerdo a los agentes que proporcionarán la información, la responsabilidad de la recogida y análisis de datos, nivel de publicidad de la evaluación, concientización de la comunidad implicada en el proceso evaluativo.

En conclusión, esta etapa de la metaevaluación del docente proporcionó los datos prácticos de la Institución, que posteriormente sirvieron de sustento para que, complementados con los referentes teóricos y empíricos de otras universidades, dieran la base para el diseño del Sistema de Evaluación, objetivo central de la investigación.

# **1. BELEN MARTINEZ HERRERA Y RAMON P. NECO GARCIA 1999**

Universidad Miguel Hernández de Elche, Alicante Revista Electrónica Ínter universitaria de Formación del Profesorado, a través de una publicación hecha sobre “IMPLANTACION DE LA EVALUACION DE LA CALIDAD DOCENTE” presenta una metodología de implantación del proceso de evaluación de la docencia universitaria. Dice: Cualquier proceso de evaluación provoca en los individuos involucrados unas resistencias iniciales, lo cual dificulta enormemente el proceso. En la metodología propuesta en este artículo se plantean ideas generales que pueden servir para superar estas resistencias, agrupándolas en tres etapas: análisis del ambiente de trabajo, donde se realiza un diagnóstico para identificar las actitudes de los profesores ante la evaluación; Sensibilización del personal, donde se analizan los motivos de las resistencias iniciales y se toman medidas para superarlas; Compromiso, en la que se intenta conseguir que los docentes se comprometan con

el proceso con el objetivo de mejorar su trabajo. Las palabras claves del trabajo son: Calidad de la enseñanza, Conducta del profesor, Evaluación del profesor.

**1.4. JAVIER MURILLO TORRECILLA VERÓNICA GONZÁLEZ DE ALBA  
HECTOR H. RIZO MORENO “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA  
CARRERA PROFESIONAL DOCENTE”**

**PUBLICADO POR LA OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNESCO  
PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, OREALC / UNESCO SANTIAGO.**

**WWW.UNESCO.CL SANTIAGO DE CHILE, CHILE, JUNIO 2006**

**PRESENTADO POR: JAVIER MURILLO TORRECILLA VERÓNICA GONZÁLEZ  
DE ALBA HECTOR H. RIZO MORENO** Como justificación de los estudios hechos  
hace la siguiente presentación: La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera  
profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño.

Los objetivos de la investigación se presentan formulados de la siguiente manera:

Este estudio se propuso como objetivo general conocer la estructura y funcionamiento  
de los sistemas de carrera docente y evaluación del desempeño docente en los diferentes  
países de América y Europa con vistas a aportar algunas ideas que puedan ayudar a  
formular políticas sobre estos elementos en América Latina.

Concretamente, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- a) Identificar las características básicas en los sistemas de carrera y evaluación  
del desempeño docente de los países de América y Europa.
- b) Detectar regularidades y diferencias entre las diferentes opciones tomadas.
- c) Establecer tendencias y modelos generales en los sistemas de carrera y en la  
evaluación del desempeño docente.
- d) Aportar algunas sugerencias para la formulación de políticas educativas  
sobre la carrera docente y la evaluación del desempeño.

Para conseguir estos objetivos, se llevó a cabo un estudio comparado de la situación de  
la carrera y de la evaluación del desempeño docente en 50 países -todos los países de  
América Latina y la casi totalidad de países de Europa- y dos estados de los Estados  
Unidos de América.

## **JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave  
para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa

perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Convencidos de la importancia de estos factores, algunos de los métodos educativos de América Latina han desarrollado avances en sus sistemas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos para una evaluación de los profesores que ayude a su carrera profesional. Esos sistemas y mecanismos, sin embargo, aún no están sentados y tienen aún múltiples retos y temas abiertos sobre los que es necesario un meditado análisis y reflexión.

En esta tesis, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREALC/UNESCO) se ha propuesto contribuir al debate aportando una mirada conjunta sobre la forma en que están organizados los sistemas de carrera y la evaluación del desempeño docente en América y Europa. Con ello, más que respuestas, busca abrir posibilidades, ampliar miradas y demostrar que hay más formas de hacerlo. La estrategia de analizar las respuestas que los diferentes sistemas educativos han dado a estos asuntos, resulta extremadamente útil. No en vano, a pesar de las lógicas instancias, los retos y desafíos con que tienen que enfrentarse los diferentes sistemas educativos son bastante parecidos, y las respuestas dadas ante los mismos, por distintos países, suponen una excelente fuente de información para la toma de decisiones. De esta forma, los estudios comparados se convierten en un mecanismo imprescindible para ayudar a políticos y administradores a contar con la máxima información para el diseño e implementación de las políticas. El presente trabajo se plantea como una mirada global sobre cómo organizan los sistemas educativos de América y Europa los sistemas



de carrera docente y de evaluación del desempeño. Una mirada que, aunque necesariamente acaba en algunas conclusiones y sugerencias, más allá de éstas, ofrece una amplia y buena información para dotar al debate de poderosas armas. Se trata, por tanto, de ayudar a la reflexión y a la toma de decisiones, aportando una mirada comparada de lo que se hace en 50 países y 55 sistemas educativos que tienen mucho que mostrar. En relación al estudio del Perú se presentó los siguientes datos:

## **PERÚ:**

### **1. ORGANIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE NO UNIVERSITARIA**

En el Perú los profesores pueden ser nombrados o contratados en un proceso de selección que está centralizado y sujeto a los puestos de trabajo disponibles. La evaluación de los postulantes la realiza un comité de evaluación en el nivel local en función de la experiencia y grado educativo y la aprobación de una prueba diseñada por el nivel central de la administración, a la que se postula mediante un concurso. Se asigna preferencia a los que al graduarse hayan ocupado los dos primeros puestos en el cuadro de méritos de cada institución de formación docente.

De forma excepcional se puede nombrar interinamente a maestros que no tengan título pedagógico, y profesores para zonas rurales donde no haya personas con mayor calificación que la formación secundaria. Los contratos se firman sin concurso por espacio de 10 meses y corresponde a funcionarios de instancias intermedias su renovación. Quienes ingresan al magisterio deben hacerlo preferentemente a zonas rurales o a zonas urbanas de menor desarrollo de la región de origen o de realización de estudios. Los profesores peruanos deben dominar tanto la lengua originaria de la zona donde laboran como el castellano.

Los nombramientos se hacen para desempeñarse en: a) docencia que se define como la acción educativa en los centros y programas educativos respectivos en relación directa con el educando, o en b) administración que se cumple por las funciones de la administración de la educación, de investigación y técnico-pedagógicas vinculadas con la educación. La docencia se desempeña en función de la estructura del sistema educativo que consta de tres modalidades.

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE**

- a) Educación básica regular, para niños y adolescentes: que consta de los niveles de educación inicial, educación primaria y educación secundaria.

b) Educación básica alternativa, enfatiza la preparación para el Trabajo y el desarrollo de capacidades empresariales.

c) Educación básica especial, para personas con necesidades educativas especiales.

Para desempeñarse como profesor de educación básica, es requisito indispensable el título pedagógico, los profesionales con títulos distintos de los profesionales en educación, pueden ejercer la docencia en áreas afines a su especialidad, pero su incorporación en el escalafón magisterial está condicionada a la obtención del título pedagógico o postgrado en educación.

Al estado le corresponde garantizar el funcionamiento de un sistema de formación y capacitación permanente que vincule la formación inicial del docente además de su capacitación y actualización en el servicio; esto lo hace articulándose con las instituciones de educación superior. La formación profesoral se realiza en las universidades e institutos superiores pedagógicos con una duración no inferior a los diez semestres. Independientemente del nivel y modalidad en la cual le corresponda desempeñarse al profesor, éste cumple una jornada laboral de 24 horas pedagógicas cada una con una duración de 45 minutos. Por razones de necesidad de servicio la jornada se podrá extender hasta las 30 horas pedagógicas y la diferencia será objeto de remuneración adicional. La jornada del personal directivo y jerárquico es de 40 horas a la semana.

- 2. CARRERA DOCENTE.-** El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera efectúa por nombramiento en el primer nivel y en el área de la docencia. Una vez que ingresan a la carrera pública los maestros tienen derecho a estabilidad de plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo. La carrera docente está estructurada por niveles y no por cargos, contempla en orden ascendente cinco niveles. Para poder ascender se requiere permanecer en cada nivel cinco años. El ascenso del primer al segundo nivel de la carrera es automático con el tiempo, los ascensos entre el segundo y el quinto nivel se realizan mediante evaluación. A los profesores o licenciados en educación los años de estudio de formación profesional se acumulan al tiempo de servicio a partir de los 12.5 años de servicio para las mujeres y de los 15 años para los varones.

La movilidad de los profesores se puede dar bien verticalmente por ascenso de un nivel a otro inmediatamente superior o bien horizontalmente por reasignación de una área a otra dentro del mismo nivel. Los cargos de Director y subdirector o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público, reciben una remuneración equivalente al 130% de la que tienen los profesores del mismo nivel de la carrera pública.

### **3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE**

Ésta se añade otros conceptos recibidos en forma permanente tales como asignación de movilidad, refrigerio y remuneración transitoria homologable. La remuneración personal por tiempo de servicio y la compensación por tiempo de servicio están ligadas a la básica y a la principal. Así mismo, la remuneración total permanente es la base para la asignación por preparación de clases y evaluación equivalente al 30%. Los profesores también reciben bonificación por zona diferenciada donde laboran.

### **4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.-** La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial a través de comités de evaluación magisterial departamentales y zonales autónomas. Declarada como permanente e integral, la evaluación considera los siguientes aspectos básicos:

- a) Antecedentes profesionales
- b) Desempeño laboral
- c) Méritos
- d) Producción intelectual.

### **1.5. JOSE RIVERO (EXPOSITOR)–COORDINADOR DE LA CONSULTORÍA. QUE ORIGINÓ EL LIBRO: “NUEVA DOCENCIA EN EL PERU”. ABRIL 2004**

#### **PROBLEMÁTICA PRESENTADA EN EL ESTUDIO HECHO:**

¿Cómo se explica que en una sociedad como la peruana se dé tanto valor a la educación escolar y no se valore en el mismo grado a los maestros? ¿Por qué se ha ignorado la cuestión docente durante tantos años? ¿Es la cuestión docente principalmente un problema de formación profesional, de un salario suficiente y de un escalafón vigente, de reconocimiento e incentivos comunitarios? ¿O también de control social de la

calidad de la enseñanza, de mejor selección de postulantes y de severos ajustes a la actual oferta de formación continua, inicial y en servicio? ¿Cómo posibilitar convicciones e ideales unidos a vocaciones suficientemente sólidas, manifestaciones de una ética colegiadamente vigilada, para poder trabajar en condiciones donde el denominador común es la precariedad? En fin, ¿Cómo lograr que los mejores estudiantes lleguen a maestras y maestros y qué hacer para que los mejores docentes lleguen a los estudiantes?

Algunas de esas preguntas motivaron el presente trabajo, desarrollado en un intenso proceso entre septiembre del 2001 y mayo del 2002. Este libro debe inscribirse en la búsqueda de una auténtica condición profesional de los docentes peruanos, como factor esencial de una mejor educación en nuestra patria y debe, a la vez, reconocer un conjunto de importantes medidas iniciadas por la DINFOCAD (Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente) propiciando el concurso de múltiples actores para encarar la necesaria acreditación de las instituciones y del magisterio.

## **CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO REALIZADO**

- El trabajo fue realizado por equipos de destacados profesionales peruanos seleccionados por su valía técnica y al margen de sus visiones políticas o posibles militancias partidarias.
- Su desarrollo demandó particular transparencia en su construcción. La metodología permitió contrastar sus avances con opiniones de consultores externos y con profesionales convocados en talleres nacionales donde cada documento fue analizado colectivamente con activa participación de docentes seleccionados por su capacidad de aportes.
- Fue importante para su desarrollo y motivación la convocatoria a dirigentes nacionales de gremios docentes de Argentina, Chile, Colombia, México y Uruguay de reconocida trayectoria gremial y pedagógica.
- En el marco de la consultoría se desarrolló en coordinación con el IIPE-Buenos Aires de la UNESCO una importante encuesta nacional a un universo cercano a los 2,000 maestros del país.
- El informe final que fuera presentado al MED en marzo 2002 fue sometido en los dos meses siguientes a un análisis crítico de diversos especialistas nacionales que no participaron en su construcción. Numerosas, variadas y valiosas opiniones

enriquecieron el trabajo original y dieron lugar al Libro Propuesta al país que hoy estamos presentando.

- El texto final ha logrado el interés y el reconocimiento de eventos representativos, de destacados especialistas nacionales e internacionales.

Sin embargo, y confirmando la precariedad de la continuidad de políticas educativas en nuestro país, en las dos gestiones ministeriales que sucedieron a la que posibilitó este documento no se cumplió con la impresión y distribución oportuna del libro ni con la estrategia original de poner en debate y a consideración de la opinión pública y de los actores educativos esta propuesta al país.

### **PRINCIPAL PRODUCTO: PERFILES DE NUEVOS DOCENTES**

El equipo de trabajo coordinado por la educadora Luisa Pinto, en ese entonces Directora de TAREA, plantea en el texto que una visión renovada de la docencia debiera asociarse a la necesidad de contar con maestros y maestras reconocidos como una comunidad profesional con capacidad para intervenir en la crítica y la transformación de la escuela. En “Nueva Docencia...” se afirma la necesidad de contar con un perfil docente básico e integral organizado en las siguientes cuatro dimensiones: La *dimensión personal* que asume al docente desde la perspectiva del desarrollo humano en relación con los ciclos de su carrera profesional; se destaca la necesidad de trabajar su identidad y autoestima, el desarrollo de sus habilidades sociales y actitudes para la convivencia. La *dimensión pedagógica*, referida al aprendizaje de sus alumnos, enfatizando la necesidad de que éstos desarrollen competencias para aprender y de que los docentes adquieran conocimientos específicos de acuerdo a las regiones o poblaciones donde se desempeñarán; se estimulará la identificación de criterios referentes para reconocer distintos niveles de desarrollo de cada competencia. La *dimensión institucional*, referida al ejercicio de la profesión en el aula y el centro educativo como derecho y responsabilidad, estimulándose la constitución de equipos docentes que hagan del trabajo en la escuela un ejercicio de convivencia pedagógica y democrática, porque la gestión es también educadora; y La *dimensión social-ciudadana* que estimula su participación en la comunidad, comprendiendo el mundo en que viven y las demandas del futuro. A cada una de las cuatro dimensiones se le han asignado diferentes competencias e indicadores.

# **SEGUNDA PARTE**

## **BASES TEÓRICAS**

## **2. BASES TEÓRICAS**

El Proyecto de investigación **“Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos en los últimos 10 años.”**, Se sustenta en los principios que marcan en la actualidad la importancia que ha ido adquiriendo el tema de la **calidad en todos los ámbitos del campo educativo, para ello se tienen en cuenta** la sustentación del por qué de éste. Se tomarán en cuenta los siguientes principios que darán sustento la investigación desde lo ya especificado como fases del proyecto: Constatación desde una evaluación al Docente y los aportes de principios de Calidad para futuros profesionales de la educación, de allí que uno de los aspectos cardinales de la fundamentación radica en la calidad y los diversos espacios en los que ésta se moviliza, así como el desempeño del docente.

### **2-1. LA CALIDAD**

Para llegar al concepto de calidad se tocarán en la presente investigación algunos aspectos necesarios para su comprensión.

#### **2.1.1. Proceso Histórico De La Calidad**

El proceso por el cual históricamente ha pasado y sigue pasando el término: Calidad, se proyecta a diversas situaciones, realidades, principios y necesidades en campos diferenciados, desde la concepción empresarial hasta su ubicación en el campo de la Educación como espacio primordial e importante del cual se desprenden los demás campos profesionales.

Desde el concepto claro de calidad se puede diferenciar su postura ante el tiempo y la necesidad, por lo tanto hablar de calidad es referirse no sólo al producto sino definitivamente va directamente a la concepción de calidad que la persona o Institución puede poseer, desde su mismo concepto éste término de tanta importancia también en el tiempo, ha pasado por un proceso en su desarrollo, es por ello que no se puede dar una definición de calidad que se ajuste a la realidad sin antes señalar algunos detalles de este proceso.

En los últimos años la calidad se ha convertido en punto fundamental del mundo actual desde todos sus ámbitos, se encuentra entre los políticos, los directivos, los profesionales de todos los campos y en los ciudadanos comunes, todos tratan de mejorar la calidad de sus desempeños y de esta manera potenciar la capacidad de respuestas a

las demandas de los ciudadanos; podemos afirmar como lo expresa **Pedro Municio** en sus aportes sobre el concepto de calidad en su propuesta sobre calidad Institucional en el marco de la sociedad del Conocimiento, que la **“calidad se ha convertido en el centro de la actividad organizada y la clave de la supervivencia de las organizaciones”**.

Otras definiciones iluminatorias como:

- Adecuación para el uso a que se destina (**Jura ,1988**)
- Contribución a la satisfacción de las necesidades (**Deming, 1981**)
- Acomodación a las exigencias de los clientes (**Croby,1979**)
- Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren su capacidad para satisfacer necesidades expresadas o implícitas (**ISO 8402/UNE, 1986**).

Son todos principios que recaen sobre los productos directamente es decir sobre las “cosas” Posteriormente este concepto toma otra significatividad y hace su proceso y es visto desde los que desarrollan el proceso de calidad y entonces encontramos otras descripciones de calidad como las que a continuación se mencionan:

- Conjunto de esfuerzos efectivos de los diferentes grupos de una organización, para la integración, desarrollo, mantenimiento y superación de la calidad de un producto, con el fin de hacer posible la “satisfacción completa” del consumidor y del nivel más económico (**Deming y Juran**).
- Un sistema de actividades para asegurar la calidad de los productos y servicios exigidos por los clientes (**Premio Deming**).
- Filosofía, cultura estrategia o estilo de gerencia de una empresa según la cual todas las personas en la misma estudian, practican, participan y fomentan la mejora continua de la calidad (**Ishikawa**).
- Características de una entidad que le dan capacidad para satisfacer necesidades (**Russell**).
- Actitud de una entidad para satisfacer unas necesidades expresadas o implícitas (**ISO 8402/1994**).

Como se ve en estas definiciones se puede apreciar que al tratar de la calidad se refieren simultáneamente a resultados y a lo que estos le producen, por una parte la calidad se encuentra en el producto y por otra en el proceso (y sus componentes) cuyo efecto es el mismo efecto (producto o servicio en el caso de la educación).



En la actualidad si se analiza el panorama actual de la calidad no es posible encontrar un marco único se pueden encontrar residuos importantes de las etapas anteriores pero es indispensable tener en cuenta que hoy la calidad recae sobre las personas y la concepción de calidad que éstas poseen de manera específica en el campo de la educación.

### **2.1. 2. Definición de la Calidad**

La calidad es un concepto que ha ido variando con los años como se ha mencionado anteriormente y que existe una gran variedad de formas de concebirla en las empresas, a continuación se detallan algunas de las definiciones que comúnmente son utilizadas en la actualidad.

La calidad mencionan algunos autores es "Satisfacer plenamente las necesidades del cliente. "Cumplir las expectativas del mismo y algunas más." Despertar nuevas necesidades del cliente.

Otros opinan que es "Lograr productos y servicios con cero defectos." Hacer bien las cosas desde la primera vez." Diseñar, producir y entregar un producto de satisfacción total. Producir un artículo o un servicio de acuerdo a las normas establecidas." Dar respuesta inmediata a las solicitudes de los clientes." Sonreír a pesar de las adversidades." Una categoría tendiente siempre a la excelencia. "Calidad no es un problema, es una solución".

**Edwards Deming** define la calidad de la siguiente manera: "la calidad no es otra cosa más que "Una serie de cuestionamiento hacia una mejora continua". El **Dr. J. Juran**: la calidad es "La adecuación para el uso satisfaciendo las necesidades del cliente".

**Kaoru Ishikawa** Monografía creado por Ana Julia Jáuregui. Extraído de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/acbtmmct.htm> 19 de Abril de 2006, define a la calidad como: "Desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el útil y siempre satisfactorio para el consumidor".

**Rafael Pícalo, Director General de Hewlett Packard (1999)**: define "La calidad, no como un concepto aislado, ni que se logra de un día para otro, descansa en fuertes valores que se presentan en el medio ambiente, así como en otros que se adquieren con esfuerzos y disciplina".

Con lo anterior se puede concluir que la calidad se define como "Un proceso de mejoramiento continuo, en donde todas las áreas de la empresa, organización e

institución participan activamente en el desarrollo de productos y servicios, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando con ello mayor productividad".

## **2.2. UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD**

**Jomtien y Quito (2008)** ayudan a acotar y enmarcar el problema en el que se encuentra la educación. El dilema de la actualidad en el campo educativo es cómo dar mejor educación a toda la población, y en este dilema se expresan los dos problemas que permiten avanzar en esta discusión: por un lado, cómo dar mejor educación; por el otro, cómo hacerlo para todos.

Se evidencian entonces una dimensión que hace a la definición político-técnica (¿qué es “mejor educación”, o, ¿cómo se define “educación de calidad”?), y otra dimensión que hace a gestión y administración (¿cómo se da eso a todos?). La eficiencia tiene que ver con las dos cosas, es decir, un sistema educativo eficiente es el que da la mejor educación que se puede a la mayor cantidad de gente. Se constituye entonces en un nivel instrumental: depende de la dimensión sustantiva, depende de cómo se defina, en la instancia político-técnica, qué es “mejor educación”.

Entender la eficiencia en el marco de la calidad permite superar el reduccionismo efficientista al que se ha hecho referencia anteriormente, porque integra un criterio netamente educativo (la definición de qué es calidad) como parámetro para la lectura de la eficiencia. **El juicio de eficiencia no se realiza a partir de criterios que salen de la lógica económica, sino a partir de criterios que se originan en la lógica pedagógica.**

### **2.2.1. Características y utilidad del concepto de calidad en el campo educativo**

- a) **Complejo y totalizante:** En primer lugar, la potencia del concepto de calidad es que se trata de un concepto totalizante, abarcante, multidimensional. Es un concepto que permite ser aplicado a cualquiera de los elementos que entran en el campo de lo educativo. Se puede hablar de calidad del docente, de calidad de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos. Todos ellos suponen calidad, aunque hay que ver cómo se la define en cada uno de estos casos. Pero como concepto es muy totalizante y abarcante, al mismo tiempo que también permite una síntesis.

- b) **Social e históricamente determinado:** El segundo elemento importante de este concepto es que es socialmente determinado, es decir que se lee de acuerdo con los patrones históricos y culturales que tienen que ver con una realidad específica, con una formación social concreta, en un país concreto y en un momento concreto.

Como es un concepto totalizante, permite mirar los distintos elementos que ínter juegan en la educación en un momento dado. Si hay que decir sobre formación docente o sobre mejoramiento curricular, o sobre expansión para los sectores populares los criterios concretos que se tomen para definirlo variarán en las distintas realidades. Es un concepto socialmente determinado que tiene sus propias definiciones, y estas definiciones surgen fundamentalmente de las demandas que hace el sistema social a la educación.

- a) **Se constituye en imagen-objetivo de la Transformación educativa.** En una sociedad determinada, la calidad de la educación se define a través de su ajuste con las demandas de la sociedad (que cambian con el tiempo y el espacio).

Resulta entonces que, para poder orientar adecuadamente los procesos de transformación de la educación, se hace necesario definir cuáles de las condiciones estructurales que conforman el modelo original deben ser revisadas, y cómo deben ser redefinidas para guiar la toma de decisiones que incremente la calidad del sistema educativo. Como estas definiciones se inscriben en un marco histórico, esto hace que su pertinencia sea específica. Es decir, lo que puede ser calidad para una realidad social puede no serlo para otra; lo que puede ser calidad para una época puede no serlo para otra. Por ello, es un concepto útil, ya que permite definir la imagen-objetivo del proceso de transformación y, por lo tanto, se constituye en el eje rector de la toma de decisiones. La calidad de la educación es, de hecho, el punto clave y orientador de cualquier transformación. Al iniciar cualquier proceso de forma educativa se debe precisar -explícita o implícitamente- qué se entiende por calidad de la educación, es decir, hacia dónde se orientarán las acciones.

- b) **Se constituye en patrón de control de la eficiencia del servicio,** Además de servir de norte para orientar la dirección de las decisiones, la calidad de la educación puede servir de patrón de comparación para ajustar decisiones y reajustar procesos. De esta manera un sistema educativo eficiente no es, aquél que tenga menos costo

por alumno, sino aquél que, optimizando los medios de que dispone sea capaz de brindar educación de calidad a toda la población.

Colocar a la eficiencia en un lugar instrumental no supone desvalorizarla ni quitarle relevancia. Por el contrario, implica que se debe tener presente que la eficiencia expresa el paso operativo, signa la condición de posibilidad, de que las decisiones político-técnicas acerca de la calidad sean ciertas. Buenas decisiones sobre la calidad, con un aparato de gestión ineficiente, no producen resultados efectivos, pero un aparato eficiente sin adecuadas decisiones sobre la calidad reproduce -con más eficiencia- más de lo mismo y no ayuda a mejorar la calidad.

Por esto, al decir “mejor educación para toda la población” se integra en una relación dialéctica de mutua retroalimentación estas dos dimensiones (la sustantiva y la instrumental), lo que permite rescatar y revalorizar la idea de eficiencia en el campo de la educación y avanzar hacia la creación de mecanismos y procedimientos de toma de decisiones que instalen criterios de eficiencia educativa a partir de concretas definiciones pedagógicas de calidad de la educación.

### **2.2.2. El concepto de Calidad aplicado a la Educación: Calidad Educativa**

Se sabe que hoy existe la necesidad cada vez más urgente de explicar las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede reconocer la calidad de un sistema educativo, de una experiencia, o de una institución como centro de formación docente; más que ser un problema teórico es parte de un ineludible compromiso profesional, de poner a disposición de los que toman decisiones, herramientas para facilitarles su tarea. El objetivo es explicar con claridad la serie de opciones ideológicas y pedagógicas que enfrenta la persona que toma decisiones cuando intenta mejorar la calidad de la educación. A partir de una detallada explicitación del concepto de calidad de la educación se examinarán dos propósitos fundamentales: primero, para tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad de un sistema educativo en todo el arco de la formación, de manera especial los niveles de “formación Docente” sobre una situación concreta que permite tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educacionales y así lograr un mejor desempeño profesional.

Para entrar a tallar en este tema es necesario entender que hoy la calidad entra en el campo de los desafíos para cualquier profesional más aún tratándose de la educación, es por ello que se puede hablar de la importancia que ésta tiene hoy.

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a este desafío. Muchos diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, de “rutinización” de las prácticas escolares, de obsolescencias de los contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

La expansión sufrida por los sistemas educativos a partir de la segunda guerra mundial, sobre impuesta a un modelo de gestión pensado para otras ocasiones la diversificación de clientelas orientadas en la incorporación de seres sociales con bases culturales diferentes, y las restricciones materiales acompañaron los procesos de endeudamiento y ajuste han hecho no personales tanto los objetivos como los modelos de gestión y administración originales. Es decir que el crecimiento y la expansión educativa no presentan a la visión política sólo un problema de escuela (pongamos más profesores o maestros, más escuelas, más aulas), sino que plantea **desafíos cualitativos** que hacen volver a pensar hacia dónde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas, un sistema educativo. Así también se señala la importancia que tienen las potencialidades que la calidad posee en el campo educativo.

### **2.2.3. Definición de la calidad de la educación.-**

**La OCDE (1995), define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equiparlos para la vida adulta".**

No obstante hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad, que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos como lo expresa **J. Mortimore**) *"La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."*

A partir de esta definición se señala que la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos. Desde la esfera de los valores, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que TODOS puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde TODOS se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

Es importante señalar que la educación es un **“sistema complejo”**, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo

#### **2.2.4. Principios del concepto “calidad total” aplicado a la Educación**

En el campo educativo cabe señalar los siguientes:

- La satisfacción del cliente.
- El proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones.
- La gestión de la calidad se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales.
- La toma de decisiones se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias no a partir de suposiciones y opiniones por lo tanto es preciso evaluar.
- La Calidad en la educación depende básicamente de las personas por ello resulta fundamental atender a aspectos como: participación, compromiso, la implicación voluntaria, la colaboración, el trabajo en equipo, **la formación de las personas**.
- Propiciar el desarrollo/crecimiento personal de cada individuo como clave de crecimiento y enriquecimiento de la Institución.

Todos los principios señalados anteriormente testifican una vez más que la **“calidad total”** implica a toda la organización, por lo tanto es necesario tener en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: **planear, ejecutar, evaluar ajustar**.

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que un obrero de línea que emplea paquetes que se desprenden solo del concepto de instrucción, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Algunos autores han visto por esto serias implicancias a este concepto: La ideología (curricular) de la eficiencia social (vinculada a la corriente llamada “tecnología educativa”) entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como

rendimiento escolar. A partir de la instauración de una política educativa de corte neoliberal se buscan justificaciones “académicas” que permitan fundamentar la restricción del ingreso a la educación. Estas justificaciones crean nuevos fetiches pedagógicos que se caracterizan por su debilidad conceptual, tal es el caso de términos como “calidad de la educación” desde el simple acto de instruir.

Lo que ocurre, es que en el tiempo se ha trabajado con una definición demasiado simplificada y muy parcial de una idea muy abarcante ya que, recortando las posibilidades, se la define restrictivamente, se la transforma en una medición, para lo cual se la inscribe en un marco puntual casi positivista, muchas veces hasta conductista, leyendo sólo conductas específicas.

Por el contrario, hoy entender, el concepto de calidad de la educación está lleno de potencialidades, que es importante explicitar. Es por esto necesario tener en cuenta las ideas de eficacia y eficiencia que están relacionadas con la calidad. Estos conceptos han sido tradicionalmente muy resistidos en el campo de la educación en general y no sin razones, ya que llegaron a la bibliografía educativa directamente importados de la teoría de la administración basada en el modelo de la eficiencia económica (“eficientismo”). Éste da un valor prioritario a los elementos materiales así como a establecer metodologías como la de costo-efectividad, difícilmente trasladables a los sectores sociales, y por ello al área educativa.

Es interesante resaltar que ha faltado en el tiempo desde el lado de los especialistas en educación una respuesta positiva y superadora que fuera más allá de la mera crítica, porque mirando hacia adentro del sistema de educación que en el Perú existe en la formación profesional, no se puede dejar de reconocer que se han tenido sistemas de baja calidad y poco eficiente, es decir que se logra poco con los medios con los cuales se cuenta (aunque obviamente éstos no son muchos).

Sin embargo, para poder reconocerlo abiertamente, como se hace se ha tenido que llegar a un estado cercano al “desastre” y declarar la educación en estado de emergencia solo así se evidenciarán pasos de mejora a partir de la evaluación de los sistemas y de los resultados; es importante contar con un criterio no económico para evaluar la eficiencia. Lo que lleva a distinguir el significado de una educación de calidad.



## **2. 3. PRINCIPIOS SOBRE EL CONCEPTO DE CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Es importante destacar en este proyecto que el concepto de calidad de la educación históricamente no se produce como algo que nace propio para este fin sino que es el factor educación el que asume la importancia de ésta en el proceso de la enseñanza, y de manera específica en la formación de los futuros docentes, por lo tanto la calidad en este sentido va directamente unida al desempeño profesional de los Docentes en el caso directo de la persona que viene a ser **mediador del aprendizaje para los alumnos teniendo en cuenta que no sólo abarca el desempeño profesional en el aula, sino en todo el quehacer educativo, desde la formación** asumiendo de esta manera el “contexto educativo” que viene a ser el “rostro de la calidad Institucional” ampliándose también al clima e imagen institucional que podría ser tema para otras investigaciones posteriores.

### **2.3.1. Calidad Total en la Educación Superior-**

El término calidad en la Educación Superior se basa en su misma raíz latina: “Cualidad, manera de ser” se puede decir que su significado castellano es netamente “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una determinada cosa, como se ha dicho anteriormente este concepto ha sufrido un proceso evolutivo que va desde los procesos puramente cuantitativos, hasta el enfoque acorde con las necesidades de las personas y los conceptos que éstas tienen de calidad.

Desde estas perspectivas se puede afirmar que las políticas educativas mundiales, la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, destinatario de la educación de tal manera que éste pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral desde esta concepción surgen diversas formas de valorar la calidad en función del progreso y de lo moderno valores incuestionables de la sociedad actual.

La Educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. **Afirma al respecto Navarro (1997)** Elevar la calidad es encontrar los medios necesarios para el logro de los fines. Midiendo los resultados se adecúan los medios pertinentes.

**Arrién (1998)** afirma que: la calidad parece ser muy asociada a los proceso y resultados del desarrollo educativo del educando, desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, haciendo que este crezca y se desarrolle personal

y socialmente mediante: actitudes, destrezas, valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario. Desde este nivel de concepción de la calidad en educación se afirma que es sumamente importante el desarrollo de competencias en la formación del profesional, más aún en el profesional de la educación.

La docencia es de calidad si logra desarrollar competencias en el educando, las competencias se refieren a la capacidad de actuar desde lo que la persona es con sus valores y con sus actitudes haciendo algo con lo que sabe sin embargo, para que la docencia sea considerada de calidad debe además satisfacer las demandas sociales en cuanto a formación profesional, la cual debe incorporar no solo una mera acumulación de conocimientos, sino que debe de un proceso de aprendizaje constante que sea capaz de expandir las potencialidades del individuo y que pueda ser capaz de lograr en la persona la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual.

Es importante destacar que todo esto que se plantea sobre sistema de formación profesional no solo se debe asumir como una orientación del denominado currículo hacia una estructura basada en competencias, sino que los resultados demostrados por los alumnos correspondan a los que en las organizaciones se entiende por desempeño efectivo, lo que significa que se tienen que incorporar en el diseño del currículo no solo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que es necesario que dicha práctica coincida con las necesidades estratégicas de lo que la educación requiere desde el mercado como expresa **Mertenzen (2000)** al referirse a las empresas en relación al mercado las cuales tienen que pasar por la base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones, de allí que desde una visión global e integral, la calidad de la docencia es el resultado de un conjunto de procesos que conducen a su obtención, de manera que para mejorar la calidad se debe analizar los procesos intermedios o coadyuvantes, en diversos grados de los aprendizajes y no solo su resultado final.

La década de los setenta **Deming** populariza el concepto de “Calidad total”, que como él dice no es un fin en si mismo, sino un método de gestión cuyo objetivo es mejorar la organización los productos y la satisfacción del cliente, Deming afirma que la calidad se convierte en el arma de crecimiento o supervivencia en las dos ultimas décadas del siglo XX, por lo que llega a afirmar que la calidad deja de centrarse en el producto en si mismo, y sea convierte en una exigencia de toda la organización, el papel del director en este campo y la implicación de todos los trabajadores se convierte en el factor esencial

del cambio. Todo esto nos hace ver con claridad la importancia de tener en cuenta: **el factor humano para el logro de la calidad.**

Pasando directamente al campo de la educación define la calidad como **“aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equiparlos para la vida adulta”** ( la OCDE (1995) Otra definición iluminadora que nos da **J.Montimori** refiriéndose a la escuela de calidad es: **“La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de los intelectuales sociales, morales y emocionales teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y sus aprendizajes previos. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar altos resultados”.**

Como se ve en estas definiciones se puede apreciar que al tratar de la calidad se refieren simultáneamente a resultados y a lo que estos le producen, por una parte la calidad se encuentra en el producto y por otra en el proceso (y sus componentes) cuyo efecto es el mismo efecto (producto o servicio en el caso de la educación).

En la actualidad si se analiza el panorama actual de la calidad no es posible encontrar un marco único se pueden encontrar residuos importantes de las etapas anteriores pero es indispensable tener en cuenta que hoy la calidad recae sobre las personas y la concepción de calidad que éstas poseen de manera específica en el campo de la educación.

Teniendo en cuenta otros ángulos para determinar los principios de calidad éstos pueden ser ubicados desde:

**2.3.1.1.La Organización.-** Se puede definir como uno de los principios de Calidad a la Organización en sí misma, ya que hoy los niveles de calidad recaen directamente sobre éstas, desde su organización al interno, hasta su imagen hacia el exterior, lo que significa que se relaciona con una serie de funciones al interior y hacia el exterior, desembocando todas ellas en la creatividad y adaptabilidad, entrando así en el engranaje de lo que se denomina “Gestión de la calidad” que viene a ser otro de los factores que será tratado posteriormente.

El término calidad asumido desde una organización se ve motivado por los nuevos paradigmas que rigen la inteligencia de la misma, es decir desde los principios del saber aprender a construir conocimientos, así como el tener en cuenta el capital humano y el capital intelectual, los cuales se mueven hoy en organizaciones denominadas: “Organizaciones Inteligentes” como las define **METER SENGE** “Una Organización

Inteligente es aquella en la que los individuos son capaces de **expandir su capacidad y de crear los resultados que realmente desean**. Aquí las nuevas formas y patrones de pensamiento son experimentados, en donde las personas aprenden continuamente y en conjunto, como parte de un todo. “O como también nos lo presenta **CHUN WEI CHOO**, define la organización inteligente como aquella que es capaz de integrar eficazmente la **percepción, la creación de conocimiento y la toma de decisiones**”.

Otro de los principios sería el antes mencionado “Gestión de Calidad Total”.

#### **2.3.1.2. Gestión de la Calidad Total.**

El término de calidad total Cuando de calidad se trata ya no sólo es una cuestión de cumplir con las especificaciones, sino también de tener debidamente en cuenta, como antes se mencionó, la calidad de los procesos, pero sin dejar de lado la calidad de atención a los clientes, la calidad del ambiente de trabajo, la calidad del medio ambiente, la seguridad de trabajadores, usuarios y comunidad en su conjunto.

Así pues, calidad total es algo que lo abarca todo, tanto en procesos como en áreas y sectores. Calidad total implica un compromiso ético con la excelencia, lo cual significa un fervor por la mejora continua de los productos y procesos.

Es imposible generar calidad hacia fuera de la empresa, sin generar primeramente calidad hacia dentro de la misma. Mejorar el liderazgo, la capacitación, los procesos productivos, los sistemas de prevención y evaluación, la contratación y dirección del personal, la seguridad y la comunicación interna, son algunos de los factores cruciales para que la empresa sea altamente competitiva y pueda superar a sus oponentes. Sólo generando la excelencia interna es factible posicionarse en la mente de los usuarios como un oferente de productos y servicios con alto valor agregado.

Porque la calidad responde a una ética de la gestión y del trabajo es que los directivos eligen libremente entre hacer bien las cosas (sus actividades, procesos y, productos o servicios) o hacerlas mal. Hacerlas bien implica como premio aumentar sus ventas, reducir sus costos, mejorar la calidad de vida en la empresa, y hacer factible su supervivencia en el mediano y largo plazo. No hacerlo, o sea elegir por hacer las cosas mal o sólo más o menos bien significa la generación de problemas en materia de satisfacción de los consumidores o usuarios, pérdida de competitividad y consecuentemente pérdida de cuota de mercado, pérdida de preferencia y lealtad de los clientes y consumidores, y por supuesto, graves problemas financieros.

Los problemas financieros son el efecto de una mala gestión, y esa mala gestión es el reflejo de la falta de calidad en materia de producción, de servicios, de contratación y

capacitación de personal, de diseño, y gestión crediticia entre otras se entiende que en el campo de la educación se da el mismo fenómeno.

Es por ello que volvemos a subrayar que cuando se trata de Calidad Total se hace referencia a todos y cada uno de los aspectos de la organización, de nada sirve tener el mejor producto sino se dispone de la mejor distribución o de la mejor atención al público.

#### **2.3.1.3. Medición de la calidad**

El control de calidad debe basarse en hechos y no en simples apreciaciones. Definir las especificaciones a complementar y alcanzar, determinar los puntos de control, los elementos o aspectos a ser medidos, determinar los medios o sistemas a utilizar para la medición y, capacitar a las personas encargadas de la misma, son aspectos cruciales a tener en consideración. El sistema y medios a utilizar deben cumplir con niveles de exactitud y precisión.

Una de las herramientas fundamentales para la medición de la calidad radica en el seguimiento y análisis de los costos de calidad.

#### **2.3.1.4. Capacitación y Educación**

“La calidad total comienza y termina con la educación” Cuando se habla de calidad total estamos hablando de calidad en todos los sectores y actividades o procesos de la empresa, Institución u organización por tal motivo, hacer real dicha calidad implica sí o sí capacitar a todo el personal de la empresa, incluyendo a todos los directivos, no importa cuál sea su nivel jerárquico o sector funcional, todos están en la obligación de comprender el significado de la calidad, su importancia, y cómo hacerla realidad y mejorarla día a día.

La capacitación es una de las bases fundamentales para lograr la calidad total, y constituye una de las herramientas y pilares del accionar preventivo. Aumentando los recursos destinados a la prevención disminuyen de manera más que proporcional los costes por fallas internas y externas. Por tal razón la capacitación cobra una importancia fundamental a la hora de gestionar la calidad.

#### **2.3.1.5 Cultura de la calidad**

Se refiere a la conducta de los directivos, la política de la empresa y los valores trascendentes de la organización deben evitar contradicciones que “estropeen” los planes y objetivos estratégicos y operativos de la empresa.

Poseer una cultura de la calidad implica que la organización como un todo comprende la importancia fundamental de ésta, para la subsistencia y competitividad de la misma.

Lograr la cultura de la calidad implica que todos los miembros de la empresa, institución están real y auténticamente comprometidos con la mejora continua y la generación del valor agregado para los clientes.

#### **2.3.1. 6. Políticas de calidad**

Determinan a la mejor gestión de la Organización, Institución o empresa en su búsqueda de la excelencia. Los directivos y líderes deben tener perfectamente bien en claro adonde debe llegarse y cómo hacer para lograrlo. Sin ideas claras y precisas los empleados no sabrán a que atenerse. Políticas claras y no contradictorias en materia de relaciones con proveedores, contratación de personal, inversión en capacitación y entrenamiento, y en sistemas de premios y castigos son fundamentales a la hora de lograr la calidad total.

#### **2.3.1.7. Métodos de supervisión de la calidad**

Se sabe que los métodos y sistemas de supervisión han cambiado radicalmente. Los grupos tienden a auto dirigirse, con lo cual los supervisores pueden controlar a un mayor número de personal, concentrar sus esfuerzos en ser facilitador, mediador e inspirador de los Círculos de Calidad, dedicarse a las actividades con mayor grado de creatividad e innovación, para de tal forma mejorar la calidad de los productos y procesos. Su conducta debe dejar de ser reactiva, para darle prioridad al enfoque preventivo y proactivo.

#### **2.3.1.8. Compromiso con la mejora continúa**

La aplicación de las etapas de Planear-Realizar-Evaluar y Actuar (PREA), constituyen la esencia del proceso de mejora instaurado por el Sistema y Filosofía **Kaizen**. La mejora continua es uno de los pilares fundamentales del “Lean Production”, lo cual permite una disminución continua de desperdicios (mudas).

#### **2.3.1.9. Creatividad e Innovación**

Hacer de la creatividad e innovación fuentes permanentes de mejora en los productos, servicios y procesos. La organización debe hacer de la creatividad una forma de resolver y prevenir problemas, satisfacer nuevas necesidades y requerimientos de los clientes internos y externos.

Por tales motivos, la dirección debe remover los obstáculos y barreras a la creatividad e innovación, generando un ambiente propicio para su fecundación y desarrollo.

Estos principios llevan al enfoque del concepto de calidad en términos generales los cuales se determinan de diversas maneras.

### 2.3.2. Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza superior

- a) **Las personas:** Nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación. Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso
- b) **Los recursos materiales.-** Disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
- c) **La dirección y gestión administrativa y académica del centro:** labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- d) **Aspectos pedagógicos:** PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

#### 2.3.2.1. Factores básicos de la calidad en la enseñanza Superior

- a) **Las actitudes, concepción de la enseñanza y la actuación del profesorado:** considerar los principios pedagógicos, atención a los aprendizajes de los estudiantes y a su interés por la asignatura, establecimiento de estímulos para promover su participación, disponibilidad para orientarles, buena comunicación con ellos, evaluación adecuada.
- b) **La competencia del profesorado:** nivel y actualidad de sus conocimientos teóricos y prácticos, capacidad para su transmisión, dotes didácticas, formación continua.
- c) **El plan de estudios:** Conocimientos teóricos y prácticos, adecuación a los estudiantes y a las demandas sociales de los correspondientes perfiles profesionales, desde un calificado grado de adaptabilidad a la realidad y a las necesidades propias.

- d) **Las infraestructuras y los materiales:** instalaciones, equipos, materiales didácticos, y diversos avances de la tecnología de punta.
- e) **La organización de la enseñanza:** planificación detallada, distribución de los estudiantes entre los grupos, adecuación de los horarios.
- f) **La evaluación de la calidad,** que permita aprender de los errores y seguir mejorando.
- g) **La transparencia informativa** en la institución, que facilitará la comprensión del conocimiento y generará confianza.
- h) **La participación de todos los implicados,** liderazgo participativo, clima de trabajo favorable, desarrollo y crecimiento personal.

### **2.3.3. Variables que inciden en la calidad de los planes curriculares en Educación Superior**

Desde el punto de vista de la educación exigida hoy por los diversos cambios se pueden distinguir algunas propuestas:

- El contenido de los estudios hoy bien denominado conocimiento.
- Las actitudes del profesorado hacia los estudiantes, importancia de los perfiles adecuados y el testimonio de los mismos.
- El conocimiento del profesorado, importante como ética profesional.
- La capacidad para transmitir este conocimiento.
- La capacidad para organizar los aprendizajes de los estudiantes.
- El sistema de seguimiento y evaluación.
- Las instalaciones y los equipamientos disponibles.

### **2.3.4. Características de los centros docentes eficaces**

Al tratar sobre la calidad en la educación también es necesario ver algunos aspectos relacionados con los docentes, (más adelante se desarrollará directamente el tema: perfiles) (Simmons, Hillman, Mortimore, 1998. "Características clave de las escuelas efectivas". México: Secretaría de Educación Pública) y otros.

- Compromiso con normas y metas compartidas y claras. Los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: la competencia



académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.

- Búsqueda y reconocimiento de unos valores propios.
- Liderazgo profesional de la dirección. La actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos y burocráticos, jefatura del personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en el centro, mediar en la negociación de los conflictos y ver de tomar decisiones compartidas.
- Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal, acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procurar el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos.
- Currículo bien planeado y estructurado, con sistemas de coordinación y actualización periódica.
- Clima de aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar. Se debe cuidar el ambiente de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela.
- Profesionalidad de la docencia: organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina. Eficacia docente.
- Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades, comunicación de estas expectativas, proponer desafíos intelectuales a los estudiantes.
- Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes, darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima.
- Elevado nivel de implicación y apoyo de los padres. Participación de la comunidad educativa.
- Apoyo activo y sustancial de la administración educativa.

- Con todo hay que tener en cuenta que según la perspectiva sobre la noción de calidad que se adopte variará lo que se considere una escuela eficaz; sólo se puede hablar de eficacia en función del logro de unos fines específicos.

## **2.4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE**

Hoy tratar el tema de la formación profesional del futuro docente es apuntar a una problemática cuestionadora en el sistema educativo actual, como se ha indicado la justificación de la presente Investigación, ciertamente podría ser un tema obviamente delicado no obstante para una profundización posterior se mencionan algunos aspectos que podrían ser cercanos a la propia esencia de la calidad en la educación superior:

- Favorecimiento del aprendizaje profundo que lleve a los alumnos (futuros profesionales) a ser capaces de construir competencias flexibles y desarrollar un espíritu crítico en relación a las disciplinas que están siendo enseñadas.
- Una enseñanza de alta calidad en los Centros de estudios superiores también deberá cultivar en los estudiantes “el gusto por el conocimiento” deberá generar suficiente interés para que continúen estudiando mucho más allá del tiempo que les demanda los estudios formales, así mismo es importante tener en cuenta que deberá desarrollar en los estudiantes un sentimiento de autoestima dispensable para una genuina autoría. Además el dominio de un conjunto de metodologías y de capacidades para tratar con la información desde la perspectiva de un análisis crítico que le facilite discriminar lo esencial de lo trivial.
- Una enseñanza de alta calidad asume las experiencias previas de los estudiantes, como elementos de base para los nuevos aprendizajes.
- Una enseñanza de alta calidad apunta al desarrollo de un aprendizaje activo y cooperativo, estos requieren que los estudiantes se involucren en actividades mentales de alto nivel (comprensión en profundidad) en el marco de sus actividades como alumnos.
- Una enseñanza de alta calidad esta dirigida a estimular a los estudiantes a asumir responsabilidades por sus aprendizajes.
- La enseñanza en el nivel universitario que busca la calidad en el buen desempeño de sus futuros profesionales está interesada en el desarrollo total de los estudiantes incluyendo sus actitudes, actitudes como: auto confianza, y capacidad para aceptar el riesgo, los valores y su desarrollo intelectual.

- Por ultimo se señala que una universidad o Centro de enseñanza superior deberá estar preparada para diversificar sus procedimientos de evaluación favoreciendo aquellos que sean congruentes con los objetivos propuestos y alentando al aprendizaje en profundidad o aprendizaje significativo como lo señala el paradigma socio cognitivo.

Estos criterios señalados no son normas, son criterios estimuladores capaces de ayudar a mejorar la calidad de la enseñanza y la formación de los futuros profesionales en este caso de los docentes.

Teniendo en cuenta los diversos y múltiples retos de un mundo globalizado en el que se movilizan los criterios de formación docente como uno de los aspectos primordiales es necesario ubicar este tema en un contexto real, mencionando los siguientes rasgos que destacan como plataforma en la que interactúa la formación docente:

- La globalización inequitativa y excluyente con imposiciones de ajustes estructurales.
- El predominio de la lógica del mercado.
- El aumento cada vez más notorio de la desigualdad.
- El impacto de los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y la comunicación.
- Las culturas híbridas, predominio de la imagen sobre el texto cuando la inmadurez, la pluralidad, la incertidumbre, la sospecha crítica sobre los grandes relatos y sobre la ciencia misma.
- La valoración de las diversidades incluidas las etnias, la sexualidad de las normas no universales.
- La emergencia de un paradigma de desarrollo humano integral, de una nueva solidaridad y cooperación internacional.

Ante este panorama el cuestionamiento de la formación del docente es importante de allí que este contexto se define la formación docente como:

#### **2.4.1. Formación**

Proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimiento, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función. En el campo de la educación y tratándose de la formación del futuro docente, hoy es necesario dividir este concepto en dos momentos:

**2.4.1.1. Formación. Inicial.-** Etapa en el que el futuro docente aprende a manejar herramientas, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico –

profesionales, así mismo, la interiorización de modelos de aprendizaje, en esta primera etapa, también se evidencia que el pensamiento no prevé con claridad los problemas de la práctica diaria.

**2.4.1.2. Formación Continua.-** Recae sobre la práctica misma del docente en el campo del trabajo momento en el que los diversos influjos de los ámbitos sociales diluyen en buena medida el impacto de la formación inicial. Es importante destacar el papel que juega en este momento, las instituciones que acogen a los docentes egresados, ya que éstas se convierten en formadores, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar de allí que es importante una formación docente continua, siendo ésta la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera de toda la práctica docente.

Al tocar este punto de práctica docente, se le considera como uno de los ejes principales que va desarrollando la personalidad del futuro docente, la cual puede ser entendida como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular; en el caso de definir hoy se parte del concepto de práctica global, en la que se ubica la potencialidad de la docencia para la transformación social y la democratización de una Educación Superior, se puede afirmar que el círculo de las prácticas permite revisar los mecanismos capilares de la reproducción social y el papel directo o indirecto del docente crítico en la conformación de los productos sociales de las instituciones superiores, cabe señalar que todo el conjunto de cualidades que conforman las dimensiones del quehacer docente son importantes hoy aún más por la globalidad de intervenciones que presenta sobre todo en las siguientes dimensiones:

- La obligación moral
- Compromiso con la comunidad
- Competencia profesional

Existen muchos modelos que interactúan en la formación de los futuros docentes los cuales articulan concepciones a cerca de la educación, enseñanza, aprendizaje, formación docente, los cuales permiten una visión totalizadora estos métodos aparecen a lo largo de la historia, respondiendo a realidades y contextos diferentes, y partiendo de los grandes paradigmas de la historia.

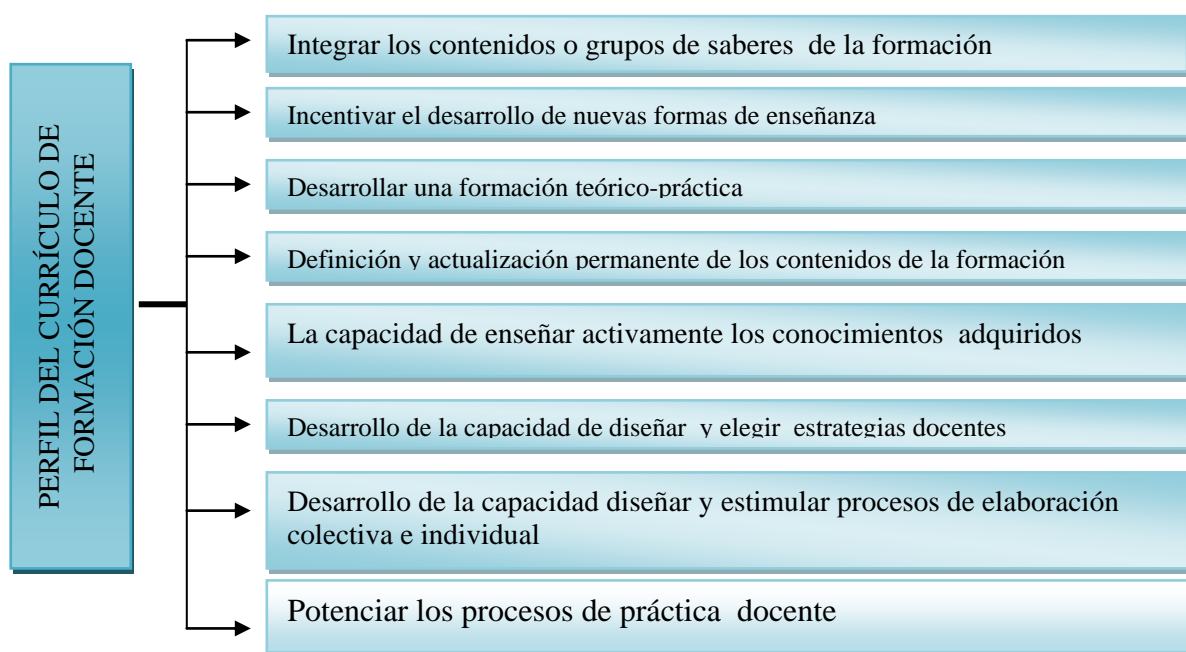
Desde estos puntos de vista se puede definir la formación docente como: ***el proceso en el cual y desde el cual el futuro docente desarrolla su propia perfil personal y profesional ... interactuando con la ética, el modo que la rodea, el contexto de una realidad concreta y su competencia profesional.***

#### 2.4.2. Principios que movilizan la formación de los futuros docentes

Según el Centrote Información pedagógica de la Universidad metropolitana de ciencias se manifiesta que la formación docente en el tiempo ha sido materia de innumerables análisis para la determinación de perfiles profesionales hasta lo que determina el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica como también las diversas estrategias de formación integral.

Se señala que el desafío actual para la formación del futuro docente es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del **proceso** de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo de respuestas diferentes a la transmisión y reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad ayudan a una formación ética y desde los valores comprometida; asimismo se señala la urgencia de una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio, creatividad, autonomía pedagógica y capacidad de autoperfeccionamiento e investigación, y sobre todo se señala la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo en equipo.

Es importante señalar los aspectos que en este centro e información pedagógica se propone para la primera etapa de formación inicial en el denominado “Nuevo enfoque del proceso de formación Docente” sólo se mencionarán para visualizar la importancia que estos poseen teniendo en cuenta el currículo en su diseño se dice que debe ser capaz de:



### 2.4.3. Calidad de la Formación Docente desde el currículo:

Como ya se ha mencionado en el tema de calidad ésta tiene una serie de componentes que van interrelacionados e interdependientes los cuales van aumentando su complejidad cuando se refiere a un “cambio cualitativo” en el caso de la calidad de la formación del docente se puede distinguir hoy cuatro grandes campos de componentes.

- a) El currículo de formación
- b) Aspectos académicos
- c) Elementos tecnológicos
- d) Características de los estudiantes

Los componentes de calidad al tratar sobre el currículo de formación docente se agrupan de la siguiente manera a sugerencia del proyecto de fortalecimiento de la formación docente de la universidad Metropolitana de Santiago de Chile:

- a) **Componentes didácticas.-** Las cuales deben permitir el desarrollo de ciertas habilidades y destrezas básicas de acción con un dominio tal que le permita un desempeño adecuado en los diversos contextos de futuro facilitando la comunicación y el trabajo entre iguales o con sus pares.
- b) **Dominio y transferencia de conocimiento.-**El currículo se menciona debe permitir la adquisición activa y dinámica de conocimientos así como la capacidad de transferirlos en forma gradual e integrada que favorezca su adquisición desde lo cognitivo importante señalar que el nivel máximo de conocimientos y saberes estará determinado por la amplitud considerada en el currículo de formación.

Cabe señalar que también aquí tienen gran importancia la determinación de estrategias a utilizarse en la planificación y conducción de las actividades de aprendizaje siendo referente de esta capacidad profesional los objetivos educacionales que se deben lograr a través de las actividades de aprendizaje.

- c) **Comunicación profesional colectiva e individual.-** El currículo de formación docente debe desarrollar e integrar destreza de comunicación básica que faciliten la gestión pedagógica como la enseñanza y el aprendizaje significativo de los alumnos, estas destrezas de comunicación se focalizan en los diversos momentos de la formación tanto en el ámbito verbal como en el escrito, de manera que la enseñanza, el trabajo en equipo, las acciones de diseño y planificación colectivas el manejo de aula y toda otra acción educativa puedan interactuar entre ellas y gozar de una viabilidad educativa. Cambien en este campo el nivel máximo de

las destrezas de comunicación básicas se encuentran determinadas por las características personales de los estudiantes y de los niveles de exigencias de cada una de las actividades del currículo.

- d) **Autogestión personal y profesional.-** La importancia de este aspecto del currículo de formación radica en el saber permitir desarrollar competencias relacionadas con el propio docente a través de las distintas actividades del currículo que del espacio necesario para el desempeño del docente desde un perfeccionamiento y realización personal.

Cabe señalar que estas competencias tienen relación con la autoestima, seguridad y auto evaluación, creatividad, sensibilización al cambio, así como la capacidad de innovación, de toma de decisiones y de resolución de problemas educativos.

Como se puede apreciar así como estas propuestas, son muchas las que se determinan para un proceso de calidad en la formación, pero todas apuntan a tener como metas personas capaces de una plena realización personal y profesional partiendo de las propias habilidades para el logro de destrezas y capacidades colectivas.

#### **2.4.4. Perfiles del Docente egresado de Centros de Estudios Superiores.**

Son muchos los rasgos que caracterizan un docente o profesional de la educación más allá de sus propias características, también se evidencia la sintonía que cada cual presenta como identidad en la Institución Superior que lo forma, de allí que es importante resaltar la gran magnitud que tiene la elaboración teórica de perfiles de desempeño que deben de captar, acoger y desempeñar los profesionales de la educación. En una investigación desarrollada por **la Dra. Maritza Segura Bazán**, coordinadora del programa de especialización en Docencia en educación Superior (PEDES) en la Universidad de Carabobo de Venezuela, se puede encontrar algunos detalles de los perfiles del docente en Educación Superior en los exámenes actuales se presentan puntos importantes en la formación de perfiles como:

- a) La importancia de la dinámica comunicacional y tecnológica que invaden los espacios de un profesor universitario el cual encuentra un entorno que le crea una disyuntiva por un lado cuenta con las herramientas para ejecutar su labor, y por otro encuentra la exigencia de preparación y actualización en el círculo de conocimientos que se quieren.

Cabe señalar aquí, que posee mucha validez pensar que en este escenario la congregación de factores económicos políticos, sociales juegan un papel determinante en la Acción del Docente desde su propio perfil, como tal debe tener presente que no basta con el qué hacer, sino con el cómo hacerlo, y con qué, para que pueda abordarse las exigencias de un entorno tan censurado, donde probablemente gran se de gran parte de la problemática educativa frente a esta realidad. **Nicolás Cruz (2002)** señala la gran necesidad de invertir en capacitaciones a través de diversos cursos, libros y otras herramientas para alcanzar éxito profesional y dejar de lado las diversas críticas y censuras a la educación tan dañada en la actualidad.

- b) Escenario, actitud de desempeño del educador de Estudios Superiores. Es necesario abordar en mención el contexto escénico que se presenta para el futuro docente de manera que la formación apunte hacia estos niveles y pueda en el futuro responder a dichas exigencias, puede ser tema de una profunda investigación en el futuro para nuestra patria.

## **2.5. DESEMPEÑO PROFESIONAL.**

Uno de los factores específicos de la investigación es justamente llegar a constatar cual es el grado de calidad en el desempeño profesional de los docentes cabe resaltar que para hablar de desempeño profesional tenemos que saber que se trata del “ser humano” y por ende éste entre otras cualidades posee un arraigo determinado hacia los valores culturales profundos que lo vuelven distinto a los demás y por ello su capacidad de desarrollo es original.

Las dimensiones o elementos evidentes del desempeño profesional se pueden definir desde la satisfacción personal por lo que se hace y por lo que se deja en los demás de allí que el desempeño profesional se mueve dentro de un contexto que le da consistencia al quehacer profesional, se puede señalar los siguientes aspectos a tener en cuenta:

- Medida de satisfacción.- Se trata en esta dimensión de la calidad de vida en el trabajo y por ende la satisfacción de las personas que viene a ser el objetivo cardinal.
- Superación de obstáculos.- teniendo en cuenta los diversos dilemas que tiene que encarar el profesional para demostrar su validez como profesional consecuente con sus principios.



Se podrían señalar muchos otros que serán tomados con mayor precisión en la investigación pero considero importante señalar que en el campo educativo el desempeño profesional está marcado por una satisfacción que procede del otro, siendo ese “otro” el alumno o aprendiz, quien representa el indicador más evidente del desempeño profesional con calidad del docente.

Tratar sobre el desempeño docente es abrir los horizontes de la formación docente, es necesario desprenderse de los tradicionales juicios sobre los aspectos y metas teóricas, para pasar a visualizar a la persona del docente en el laboratorio de aprendizaje que es el aula como es denominada ésta desde la refundación de la escuela **Martiniano Román 2005**.

Para ello también es importante señalar que estudios actuales refieren la necesidad de que el futuro maestro de la educación promueva el desarrollo de personas que resulten integrales, poseedoras de conocimientos que puedan ser aplicados a las más diversas situaciones y que resulten valederas para situaciones de la vida cotidiana.

La complejidad del desarrollo de la personalidad del futuro docente juega un papel muy importante.

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

El profesor universitario como orientador en el proceso de enseñanza-aprendizaje

A pesar de que desde hace años la función del profesor tutor y orientador se ha venido produciendo en las aulas universitarias, es a partir del tratado de Bolonia cuando esta función orientadora cobra más fuerza en el ejercicio de la docencia universitaria. El docente transmisor del conocimiento, gestor de información y modelo educativo, ha de compartir con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor. El alumno pasa de

ser mero receptor de la información a ser actor en el aprendizaje. Al respecto **Zabalza 2003, pp. 126-127)** expresa:...la función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñante sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría(una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores El docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

El Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades radica en enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de Transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento”. (**Martínez, Buxarraiz y Esteban, 2002, p. 34**).Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo

largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometidos.

. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial y que sus teorías validadas y estudiadas con nuestra población española desarrolló González Tirados (1983). Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. **ZABALZA, Miguel Ángel (2003)** Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid. Narcea

### **2.5.1. Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes**

Se sabe que el desempeño profesional es uno de los factores más importante que interviene en el sistema de evaluación de todo profesional, se pueden dar muchísimas definiciones, partiendo de diversos puntos de vista aquí así como aquella que se desprende justamente del ángulo de la evaluación, definiendo el desempeño como el conjunto de acciones cotidianas que realizan los docentes en el desempeño de sus funciones. Es importante destacar que en la evaluación del desempeño se promueve de manera muy fluida la participación de los docentes en la evaluación de sus iguales, como lo denominan los principios de la Cultura Institucional, una coevaluación o evaluación cooperativa para el logro de la construcción del conocimiento institucional, ya que son los docentes los testigos más cercanos del propio quehacer cotidiano para fortalecer el Desempeño profesional.

Cuando se habla de desempeño profesional se tocan muchos puntos como el tema ya antes mencionado de calidad, pero es importante también señalar que el desempeño toca directamente la competencia del docente en el aula, en ese laboratorio de aprendizaje

que viene a ser el escenario de la excelencia de un docente, evaluar el trabajo diario es permanecer en los niveles de mayor calidad, aquí cabe resaltar que intervienen aspectos de marcada preparación científica y las diversas estrategias y técnicas que se utilizan como herramientas en el desempeño del docente por ello en la formación del docente es de suma importancia señalar esta práctica docente como los puntos de partida y de llegada para un buen desempeño .

Dentro de las funciones del docente está la de valorar el trabajo cotidiano, el cual debe ser la respuesta del estudiante al resultado de la propuesta metodológica que ofrece el docente para la desarrollo de sus necesidades inquietudes e intereses.

La evaluación del trabajo cotidiano debe de ser el motor que impulse al docente a involucrarse en las diversas acciones de enseñanza aprendizaje o aprendizaje enseñanza como lo señala el nuevo paradigma socio cognitivo uniéndose así a la interacción que se genera entre todos los integrantes de una determinada institución que busca niveles de calidad en el desempeño.

Es importante señalar algunos aspectos que se deben considerar dentro de esta evaluación del desempeño:

**2.5.1.1. La observación como parte del Desempeño en el Aula.-** Se sabe que la labor del docente dentro de ese “laboratorio de aprendizaje”-aula va mucho más allá de aplicar variadas técnicas y desarrollar metodologías de enseñanza en todas sus posibilidades, el trabajo cotidiano debe tener un sentido de encuentro y análisis de la realidad educativa que se vive en el aula, debe permitir evaluar la practica pedagógica que lleva a cabo el docente y así mismo la forma que le permita saber encausar los procesos educativos hacia una experiencia que sea enriquecedora y pertinente. Es de suma importancia también señalar el papel que tiene el estudiante en esta evaluación ya que en el quehacer educativo se convierte en copartícipe de la “experiencia de aula” por consiguiente generador de experiencias que permitan el mejor desarrollo del hecho educativo. De aquí se desprende la importancia que tiene el docente de comprender el proceso de la evaluación del trabajo cotidiano motivándolo a ser cada vez más observador de su propia experiencia.

**2.4.1.2. La observación como parte del trabajo cotidiano.-** También en este aspecto se puede señalar que la misión del docente se sitúa más allá de la aplicación de diversas herramientas, ya que implica conocer las interacciones de los estudiantes en un espacio en el que se comparten no solo contenidos, sino la validez del desarrollo de capacidades y múltiples subjetividades, aquellas que aporta el docente y las que como

actor principal del proceso educativo aporta el estudiante. De esta manera el docente debe ser el **“observador asiduo”** que sabe leer aquello que no escriben sus estudiantes, sino que representan desde la acción en el espacio denominado aula. De esta manera el docente se convierte en el mediador del aprendizaje, en el descubrirlos en potencia y en el artista que descifra la simbología de lo que expresan en el escenario los estudiantes. **Postic y Ketele (1988)** citan que: el acto de observación es un proceso intelectual, para mostrar la importancia cada vez mayor que tienen la inteligencia en la percepción y por lo mismo en la observación.

## **2.6. LA EVALUACION EN LA DOCENCIA**

### **2.6.1. Naturaleza de La Evaluación**

La evaluación supone una forma específica de conocer y saber por o tanto relacionarse con la realidad educativa, para poder favorecer cambios optimizadores. Se puede hablar en este caso de una praxis transformadora de allí la importancia que ésta pueda interactuar en los ambientes de los centros donde se forma a los futuros profesionales de la educación.

La evaluación, nos dice: **Mateo (1998)** se define como un proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicio de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa. Este proceso es importante ya que unido a la toma de decisiones es lo que encamina a la mejora u optimización del objeto, objeto o intervención evaluada, buscando la calidad o la excelencia.

Es importante entender que hoy aproximarse al conocimiento y a la práctica evaluativa en el mundo de la educación supone hacerlo desde una realidad que participa de los mismos intereses, incertidumbres y cambios que se registran en la ciencia educativa, todo esto le confiere a la educación un carácter complejo en la medida en que debe desenvolverse en sus dimensiones teórico y práctica que se pueden decir son terrenos poco firmes de la acción educativa y del cambio social y cultural de este mundo globalizado y que camina cada vez más familiarizado con la “cultura evaluativa”.

Desde la perspectiva metodológica se sabe que en la evaluación se dan cita conjunta los principios de la investigación, de la construcción de instrumentos, de recogida de información y de la medición, pero también se sabe que la evaluación sobrepasa cada una de estas actividades, la evaluación constituye un universo en sí misma en la que se desarrolla una de las actividades de mayor trascendencia e influencia en la vida social y educativa.

Es necesario recalcar que su desarrollo resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los ámbitos educativos como: sistemas, programas, servicios, profesores, alumnos.

Por otro lado se puede afirmar que desde la evaluación se orienta la actividad educativa de tal forma que los sujetos y los contextos de actuación se ven condicionados no tan sólo a partir de los resultados surgidos de la evaluación sino desde el mismo momento en que se focaliza y determina los elementos y objetivos sobre los que ejercerá su actividad.

Es importante señalar que en la actualidad se manejan dos concepciones claras de la evaluación precisamente por su complejidad estas concepciones agrupan grandes propuestas de actualidad:

- La evaluación centrada en los resultados, en la que ésta se asocia al uso de las llamadas tecnologías educativas, especializadas en fórmulas estandarizadas de recopilación de la información que registren el análisis a realizaciones fragmentarias y parciales.
- La evaluación orientada al estudio de procesos, buscando la percepción global mediante la evaluación de realidades educativas inmediatas. Esta concepción responde a las exigencias actuales de desarrollo de capacidades en las personas, que más allá de resultados o productos hechos busca ir creando un perfil en las personas desde los “procesos” respetando los ritmos de cada uno.

Como se ve la complejidad conceptual del hecho evaluativo y su diversidad metodológica han supuesto importantes cambios en las concepciones evaluativas que pueden ser resumidas con **House (1993)** en las siguientes:

- Desde el ámbito conceptual: se percibe una concepción absolutamente pluralista puesto que se ha dejado una visión monolítica anterior, esto debido a la aceptación de una multiplicidad de métodos, criterios, perspectivas, audiencias, es importante recalcar que también se está produciendo un reconocimiento progresivo del papel que tienen los valores en la evaluación
- De ámbito estructural la transformación más relevante que se ha producido es el reconocimiento explícito de carácter multidisciplinar de la evaluación.
- De ámbito metodológico. La inclusión de los métodos cualitativos ha hecho que actualmente, el debate ya no se centre tanto en la legitimidad como en la compatibilidad o incompatibilidad entre las diversas concepciones.

- De ámbito práctico. Se ha producido un desplazamiento claro desde una concepción instrumental de la evaluación, hasta una evaluación “iluminativa” en la que se reconoce su carácter cultural y político.

## **2.6.2. La Evaluación en la Docencia**

### **2.6.2.1. Concepto y Finalidad**

El término evaluación se puede definir desde diversos puntos de vista o aspectos, se utiliza para referirse al acto de juzgar o apreciar la importancia de un determinado objeto, situación o proceso en relación con ciertas funciones que deberían cumplirse, con ciertos criterios o valores explicitados; o también se puede tener en cuenta expresiones como “evaluar es juzgar el valor de algo” desde un escenario, teniendo información de lo que pasó o está pasando. Entrando en el campo de la evaluación bajo el paradigma socio cognitivo se afirma que ésta, pretende mejorar no sólo los resultados sino el proceso, por lo tanto la evaluación no se centra en contenidos sino en capacidades y valores lo que requiere.

Uno de los ámbitos fundamentales de la evaluación en el marco de la acción educativa, es la evaluación del docente es decir del “profesor” desde la consideración individual y de manera muy especial desde lo colectivo esto constituye uno de los ejes principales sobre el cual gravita la calidad de la enseñanza y por ende su evaluación se está convirtiendo en un tema capital de las sociedades occidentales y de manera especial en el Perú. Es importante señalar que a pesar de que la evaluación cobra una importancia muy considerable, la complejidad que esta tiene la hace difícil en su aceptación así como se ha vivido la experiencia en el magisterio peruano en los últimos años, no obstante se percibe un lento pero seguro camino en la aceptación de las evaluaciones al magisterio peruano lo que lleva a un cuestionamiento en la evaluación durante la etapa inicial en su formación.

Frente a la realidad de la evaluación entre los profesores normalmente hasta la actualidad surge el temor de ser identificados con resultados negativos que pueden ser arrojados por una evaluación a los alumnos; pero es importante señalar que si bien es cierto se entabla una muy cercana relación entre: profesor, alumno, evaluación, resultados, también existen otros factores intervinientes en los resultados académicos que determinan los productos, hablemos de procedencia socio-cultural, condiciones del centro etc.

En definitiva son muchas las posibles dificultades con las que hay que contar cuando se pretende estructurar en la práctica un plan evaluativo del profesorado, algunos se desprenden de un orden conceptual centrándose fundamentalmente en la dificultad de determinar los referentes que permiten ubicar la evaluación y los criterios evaluativos que se van a aplicar. Son muchos los aspectos que se tienen que asumir en la evaluación del profesorado, de allí la importancia de asumir la evaluación del profesorado de manera sistematizada. **Stronge, (1995)** dice: El marco conceptual de la evaluación del profesorado debería enfatizar la relación dinámica entre el individuo y la institución donde las necesidades e intereses de uno se funden en el aporte del otro. Sin duda se sabe que existe un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la calidad educativa, por ello que las “comunidades educativas” por ningún motivo pueden sustraerse a la creciente preocupación mundial en torno a como introducir en todos los ámbitos los modelos de gestión e la calidad y por ende es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado

#### **2.6.2.2. Evaluación de La Calidad Total de la Enseñanza en Educación Superior**

Uno de los factores importantes para determinar el grado de desempeño profesional con calidad total en el campo de la educación es la prioridad que se da a la evaluación de los futuros profesionales de la educación. **Marc Romaninville** expresa que “la universidad de los 90 ya no es una torre de marfil. El personal docente ha sido instado a efectuar una vuelta hacia atrás y a explicarse por si mismo sobre su quehacer.

El concepto de libertad académica ha sido forzado a ceder el paso a la responsabilidad por los resultados aun en la imputabilidad. En la mayoría de los países nos dice se han elaborado procedimientos con el objeto de evaluar el funcionamiento de las universidades incluyendo la forma en que las mismas cumplan sus misiones.

Todo esto nos hace notar que la evaluación hoy es indiscutible si se quiere lograr los índices de calidad en los profesionales de la educación

Son muchos los medios con los que se cuenta para el proceso de evaluación en la búsqueda de la calidad señalaremos algunos criterios a tener en cuenta en la evaluación de la calidad de la enseñanza en la educación superior

- a. Las evaluaciones específicas que carecen de una posterior asistencia, pueden ser más frustrantes que formativas. **Para Harthey (1995)** y **Juohandeau (1996)** esta falta de atención a la profundización de o observado es una buena prueba de



que lo importante no es ayudar a mejorar la calidad sino la de clasificar juzgar y colocar a las universidades en un estado de competencia.

- b. La Calidad de la evaluación de un centro de estudios superiores en el campo de la docencia necesita estar basada en un cierto número de indicadores es decir en datos cuantitativos o cualitativos que posibiliten la descripción del funcionamiento de una institución y la manera en que se esfuerce para obtener sus objetivos. ( **Serges y Dochy,1996,p.121**).
- c. No todos los datos son indicadores. Los datos también pueden ser relevantes en términos de objetivos institucionales, un indicador actúa como una señal, como un indicador que requiere de una importante actividad de interpretación con el objeto de lograr un juicio.
- d. En relación ala enseñanza la evaluación es difícil, puesto que la calidad es menos medible, esta diferencia explica la constante devaluación de la enseñanza en la actualidad y por ende la falta de la calidad en el desempeño profesional.

Se pueden seguir señalando diversos criterios en la evaluación desde puntos de vista diferentes, pero dado que en la evaluación superior se busca la excelencia como estilo de calidad total en este dominio es difícil de cuantificar y medir así como de reconocerla y evaluarla por lo tanto se afirma que lo más importante indudablemente es fijar los criterios de calidad en la educación superior.

Es por consiguiente de suma importancia entrar a formar parte de una “Cultura evaluativa” en el campo educativo desde los centros de estudios superiores para docentes.

Otro factor importante en la Evaluación señalar es el proceso de evaluación marcado por “indicadores basados en la calidad del aprendizaje”, dejando de la do el aspecto memorístico asumido en una evaluación tradicional .La evaluación de calidad apunta a asumir que un mayor numero de alumnos sería exitoso si fueran desarrolladas técnicas de estudio con indicadores de desempeño que partan de un estudio profundo desde el desarrollo de capacidades y valores como lo señala la Sociedad del Conocimiento desde su postura basada en la refundación de la escuela, asumiendo el aula como el gran **“laboratorio de aprendizaje”** .

Si se ven diversos puntos de vista sobre los que recae la evaluación se tendría una gama de fines o, propósitos, para **McLanghluin y Pfeifer,(1988) Duke (1999); Maleo El Al(1996;1999)** Los dos propósitos que se citan con más frecuencia por la mayoría de los autores para la evaluación del profesorado son :

- La petición de responsabilidades y
- La mejora de la actividad docente

Estos ángulos de visión desde la gestión de la calidad a simple vista son carentes de reconocimiento para la actualidad, ya que la calidad educativa de un centro no depende directamente de la calidad de la actividad docente del profesor ni mucho menos de las responsabilidades que pueden ser exigidas, En la calidad de la docencia el núcleo básico de la calidad del centro, y la calidad del profesor y de su actividad no necesariamente tienen que estar relacionadas entre sí.

Es importante saber determinar una concepción de la evaluación del profesorado en la que se desarrolle simultáneamente la mejora del profesor y la de la Institución según **Stronge, Helm y Tucker (1995)** esta evaluación del profesorado está enraizada en dos amplios propósitos.

- a) Orientado a los resultados, contribuyendo a consecución de los objetivos personales del profesor y a los de la misión del programa del centro y de la organización educativa en su totalidad. Es importante señalar la incidencia que tienen el poder contar con información clara y fiable para la petición de responsabilidades por la actuación docente en función de esos objetivos
- b) Orientado a la mejora, contribuyendo al desarrollo personal y profesional del profesor así como a la mejora del centro.

También cabe resaltar la importancia que desempeñan las acciones básicas para promover el proceso de evaluación del profesorado, En este punto cabe resaltar que el sistema evaluativo deberá constituirse según **Stronge** a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la institución y la mejora del profesorado de allí que nos presenta las siguientes acciones a tener en cuenta:

- a) **Establecimiento de objetivos recíprocamente beneficiosos.- Olsen y Benner (1980)** describen la actividad educativa como un proceso asociativo entre la organización y sus empleados, un proceso social que produce como resultado una aproximación participativa a la evaluación. Es en este marco de la relación mutuamente beneficiosa que se produce en el ámbito laboral desde la que debería guiarse el desarrollo e implementación de un sistema educativo relevante y mutuamente beneficioso.
- b) **Establecimiento de un proceso sistemático de comunicación.-** Estos sistemas deben construirse a partir de un proceso compartido de comunicación donde todos los aspectos “clave” deben ser tratados informativamente de forma

correcta. Es de suma importancia establecer los “momentos informativos” los públicos y los privados, la transparencia de los procesos y la posibilidad de interacción se fundamentan en las políticas eficientes de información, por lo tanto es de suponer que cada aspecto clave del proceso evaluativo deberá ir acompañado del correspondientes acto informativo y éste debe llevar asociadas las condiciones de garantías de un excelente proceso comunicativo.

- c) **Cuidado en la aplicación técnica del sistema de evaluación.-** Es sumamente importante tener en cuenta que los procesos evaluativos deben ser realizados de acuerdo a las condiciones técnicas de calidad y precisión exigidas por las más elementales normas de la evaluación educativa
- d) **Uso de fuentes de datos múltiples.-** Se sabe que uno de los métodos más usados en el tiempo es el ETS, 1998 al cual se le podría denominar “clínico” basado en una secuencia de que se inicia con una pre conferencia, se sigue con la observación en el aula y acaba con la post conferencia, pero resabe que los sistemas modernos de evaluación del profesorado se caracterizan por documentar la actividad docente a partir de múltiples fuentes de información como lo afirman :

**Glatthorn, (1984); Conley,(1987); Harris,(1987) y McGreal,(1988)**

El uso de fuentes múltiples de datos para la evaluación del profesorado por ende de la docencia ofrece numerosas ventajas respecto de la evaluación basada en una sola fuente. Uno de los exponentes de este punto de vista de multiplicidad de fuentes es **Stronge (1997)** quien cita:

- Producción de un marco de la actuación evaluada mucho más rica y contextualizada.
- Recogida de datos en situaciones más naturales.
- Integración de la evaluación de fuentes primarias y secundarias de datos.
- Seguridad de una mayor fiabilidad en la documentación de la actuación docente.
- Documentación respecto a la actuación docente más cercana a la realidad.
- Unas bases más legalmente defendibles respecto a las decisiones evaluativos.

Este tipo de alcance que proporciona Stronge procura una imagen mucho más real de la actividad desarrollada por el docente y provee de

una plataforma mucho más poderosa sobre la que se puede construir planes de mejora realista

- e) **Creación de un clima adecuado para la evaluación .-** La evaluación obtiene buenos resultados desde un clima de confianza entre las partes implicadas así como la honestidad y la transparencia como normas , cabe mencionar algunos aspectos a tener en cuenta los cuales se deben dar desde el inicio del proceso:- Participación en el establecimiento de los objetivos, comunicación continua y fluida en las diferentes fases del proceso, precisión en la aplicación de las técnicas, honestidad en los juicios y enfoque preactivos en los procesos de mejora

El desarrollo profesional que evidentemente constituye una de las consecuencias derivadas de los procesos de evaluación de la docencia por lo tanto hoy también en esta se producen algunos cambios en cuanto a su concepción como se ha especificado en líneas anteriores es importante señalar como en los estándares establecidos por el **Nacional Staff Development Council (1995<sup>a</sup>,1995b,1995c)** se introducen dos ideas que hoy son consideradas de gran importancia y relevancia así como de máximo interés: Romper con la imagen de que cuando se habla de desarrollo o desempeño profesional se está tratando de algo que afecta únicamente a los profesores, ya que en la actualidad se entiende como proceso de crecimiento que afecta a toda la institución aún más a toda la comunidad educativa, lo cual compromete a todas las personas que tengan algún impacto con la docencia, como también a sus aspectos organizativos, e incluso a los recursos que se aplican.

Desde este prior punto se puede decir que se está frente a un modelo que entiende que el desarrollo profesional es un compromiso global del centro y que todos aquellos elementos que intervienen favoreciendo la mejora profesional de las actuaciones en el centro son objetos de atención en las acciones del desarrollo profesional. La segunda idea que aporta el **Nacional Staff Development Council** es aquella por la que se amplía el campo de actuaciones de mejora para el desarrollo profesional dirigida a los profesores.

Según esta segunda aportación no se debe circunscribir las intervenciones para el desarrollo profesional a la formación presencial personal o del grupo del profesorado, sino que en el desarrollo profesional se avanza y se realiza fundamentalmente a través de la propia práctica profesional y afectando a todas sus partes.

Desde estas aportaciones se evidencia la importancia que tiene el abarcar en los procesos de evaluación los diferentes agentes que interviene dentro y fuera de la institución.

Hoy uno de los grandes desafíos de la educación es sin duda el mejoramiento de la calidad, para llegar a la “**calidad total**” en los sistemas educativos, en las décadas de los sesenta y los setenta la evaluación como se ha nombrado anteriormente giraba sobre los resultados cuantitativos de las personas e instituciones, es partir de los ochenta como lo manifiesta **Lesourne (1993)** que aparecen las preguntas de carácter cualitativo. A fines de los ochenta en Estados Unidos el tema de la calidad de la educación comenzó a ser un área prioritaria así como también lo fuera en Europa (**OCDE,1991**) **León Rafael Garduño Estrada** es profesor-investigador en la universidad de las Américas Puebla, México OEI – Ediciones-Revista Iberoamérica de Educación –Nº 21 Setiembre-diciembre 1999 en su artículo “**Hacia un modelo de evaluación de la calidad de Instituciones de educación**”. Menciona que generalmente se entiende la evaluación como una actividad cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio, dice **Garduño Scriven** menciona que tales juicios son los residuos carnosos que quedan como producto de una actividad sistemática de evaluación, expresiones tales como “bueno” “malo” “superior” “mejor que” “peor que”, “suficiente” son ejemplos de ello. Es importante desatacar dice **Garduño**: que la evaluación es la que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo de los atributos de la educación superior en este caso también es importante señalar en el campo de la evaluación de la calidad de institutos de educación superior los diversos aspectos, momentos, procesos que esto supone, esto quiere decir que las universidades e Instituciones superiores deberán tender la calidad de diferentes maneras tanto a las necesidades y problemas que esta plantee, como el ser motor de nuevas ideas, conocimientos, avances e innovaciones como se mencionará más adelante.

Desde estas perspectivas de la evaluación se puede decir que los modelos de educación superior normalmente en la historia educativa han sido exportados de un país a otro, hoy la globalización no es solamente un fenómeno económico, además se puede decir que como un resultado de masificación el reclutamiento de los estudiantes y de los docentes es mucho más amplio, tanto desde el punto de vista de origen social y de la edad como en términos de los intereses y de los talentos. **MARC ROMAINVILLE HIGHER EDUCATION IN EUROPE. Vol XXIV, Nº3,(1998) dic.** Nos dice: “...Hoy la educación debe ajustarse a esta nueva diversidad...”

También desde la óptica de la evaluación institucional y la gestión de la calidad de las universidades se tienen el siguiente aporte: “La educación Superior ha adquirido un papel sin precedentes en la sociedad actual, como componente esencial del desarrollo cultural, social, económico y político y como pilar de la formación endógena de capacidades la consolidación de los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la democracia y la paz en un contexto de justicia. **Las Instituciones de Educación superior**, el personal y los estudiantes, han de preservar estas funciones principales. También han de potenciar la función crítica y la de previsión del futuro, mediante un análisis continuado de las tendencias sociales, económicas, culturales y políticas emergentes. Por eso es necesario que dispongan de plena autonomía académica y libertad y que a la vez sean totalmente responsables y puedan rendir cuentas a la sociedad.

## **2.7. NUEVOS RETOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL CAMPO DE LA DOCENCIA**

Se sabe que al iniciar el nuevo milenio a nivel mundial se ha incrementado la sensibilidad desde y ante las nuevas realidades que un mundo globalizado nos presenta, aquellas que ya existen y aquellas que se van generando, las cuales hacen que los cuestionamientos sean cada vez más profundos para poder dar respuestas significativas a los grandes desafíos.

Es una realidad que los cambios sociales que hoy se dan no se mueven desde los paradigmas a los que normalmente la sociedad estaba acostumbrada, éstos hoy se sitúan a otro nivel y por ende se sustentan con la aparición de nuevas formas de organización social, económica y política y ciertamente con las transformaciones de toda orden que acompañan a estos cambios significativos.

Existen muchos retos que determinan hoy el sistema de la Educación superior así como: la revolución digital.

El continuo crecimiento y la rápida obsolescencia de la información y del conocimiento, la globalización la nueva organización del trabajo, la acelerada complejidad de la sociedad. Todos estos fenómenos plantean como urgencia la necesidad de nuevas interpretaciones de la realidad, las cuales llevan a buscar en las instituciones educativas especialmente en las Superiores la creación de nuevos discursos los cuales ayuden a comprenderla y a manejar mejor y con eficiencia los retos dentro de las mismas. Es necesario que las universidades y centros de Educación superior puedan responder con calidad a estos nuevos retos de la sociedad estas no pueden vivir aisladas y renunciar a su papel orientador en el contexto de los sistemas educativos tal

como lo señala la **UNESCO**, París, octubre de 1998 *L'educando Superior en el siglo XXI: Conferencia mundial sobre la educación Superior*. “La *educación* superior forma parte de un sistema integrado, que comienza en la infancia con la educación primaria y continúa toda la vida. La contribución de la educación superior al desarrollo de todo el sistema educativo y la reorganización de los vínculos con todos los niveles educativos, en particular con la educación secundaria han de ser una prioridad”.

### **2.7.1. La Sociedad del Conocimiento y la Educación**

#### **2.7.1.1. Concepto e importancia de la Sociedad del Conocimiento en la Educación.**

En un entorno cambiante y turbulento como el que nos movemos al inicio de este nuevo milenio, la necesidad de que la Educación en términos generales sea capaz de generar un permanente equilibrio entre la adaptación a las nuevas demandas sociales, culturales, laborales e ideológicas y la respuesta crítica ante las mismas implica la exigencia de una permanente innovación crítica de la propia comunidad educativa, es por ello que se considera importante como aporte desde los principios entrar a tallar desde este nuevo enfoque sobre el que comienza a girar la educación es decir sobre la plataforma de la Sociedad del Conocimiento.

En este sentido tiene gran importancia rescatar algunos principios sobre el concepto de “cultura” entendido hoy éste término como un fenómeno, complejo y difícil de definir de allí algunas expresiones como:

- La finalidad de una cultura, viene a ser interpretada para dar sentido e incluso para adaptarse a su entorno **Malinowski (1975)** “La cultura moldea profundamente a la gente”.
- **Fischer (1992)** como psicólogo social entiende la cultura como un conjunto de saberes, significaciones y prácticas socialmente compartidas en una situación por unos individuos que les permite comportarse y actuar de una manera adaptada al seno de una sociedad.

Si se retrocede en la historia y se comparan éstos conceptos con la clásica definición de **Tylor (1969)** expresa: “La cultura es ese complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbres y toda la serie de capacidades y hábitos que el hombre adquiere en tanto que es miembro de una sociedad dada”.

Como se puede apreciar las definiciones en el tiempo se modifican mucho esto de acuerdo a las exigencias de una determinada “sociedad”, se podrían ir dando muchas definiciones mas aún muchas ideas que han surgido en el tiempo iluminados por

diversos paradigmas y también se pueden encontrar a grandes estudios que aportan sus conceptos desde la agrupación de las diversas ideas o definiciones a los cual se le puede denominar “definición-síntesis” así como a: **Kroeber y Kluckhohn (1983)** que dicen: “la cultura consiste en patrones implícitos y explícitos de comportamiento y que rigen el comportamiento; adquiridos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen los logros distintivos, de los grupos humanos, incluyendo su plasmación en utensilios; el núcleo esencial de la cultura, se compone de ideas tradicionales /es decir históricamente obtenidas y seleccionada) y sobre todo de sus valores asociados; los sistemas culturales pueden, por un lado, ser considerados como producto de la actuación y, por otro lado, como elementos condicionantes de las actuaciones sucesivas”.

Se ha querido tener estos principios de introducción, para determinar el concepto de Sociedad de Conocimiento en el campo de la educación.

La Sociedad del conocimiento en el campo de la educación considera que su materia prima es el conocimiento y su escenario es la globalización **Román y Diez (2005)** entendiendo aquí que lo nuclear del conocimiento son las herramientas para aprender y seguir aprendiendo (capacidades, destrezas y habilidades) los contenidos sintéticos y sistémicos que potencien mentes bien ordenadas y los contenidos aplicados como formas de hacer o métodos. Para la Sociedad del Conocimiento **“el saber y el saber hacer suponen una concreción de las capacidades”** tan importantes para ser desarrolladas en el actual sistema de educación y por ende para la formación de los futuros docentes en los centros de estudios Superiores.

Como es de notar, cada época posee su propio modelo de educación y cada cambio social relevante reclama cambios también relevantes en la educación.

Las reformas educativas ha ido marcando cambios a nivel mundial y por cierto el Perú también.

#### **2.7.1.2. La innovación educativa en la Sociedad del Conocimiento**

Se sabe que hoy es de suma importancia apuntar hacia el desarrollo de Organizaciones e Instituciones Inteligentes, lo que en el proceso del fin educativo lleguen a ser constructoras del propio conocimiento, lo que supone **docentes gestores de aprendizajes, innovadores y mediadores del conocimiento desde un desempeño de calidad profesional**, es desde esta realidad que se llega a contar con **“escuelas inteligentes”**.



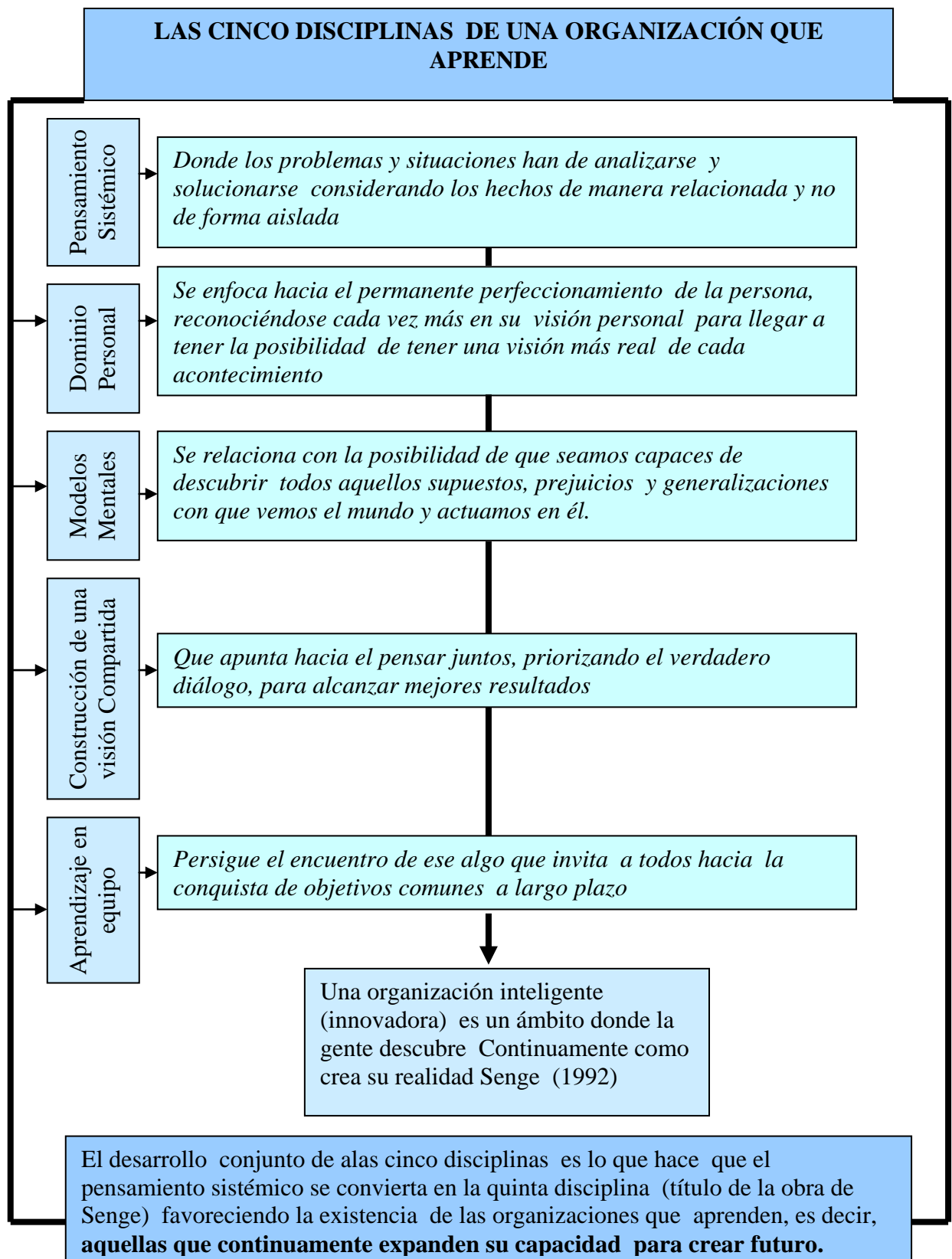
Hablar de **Educación Innovadora** en la actualidad nos acercan necesariamente a aquellos centros de Estudio sobre todo de educación superior que buscan la generación del conocimiento en el interior de sus espacios para alcanzar altos grados de inteligencia organizativa, esto supone entrar en los nuevos campos de aprendizajes significativos que entrar a tallar en red con: la flexibilidad de sus formas de dirección, delegación, trabajo colaborativo, autonomía y libertad.

la innovación educativa en este siglo que exige la adquisición, organización y la socialización del conocimiento a través de organizaciones inteligentes como serían los Centros de educación superior exigen partir de centros que tengan como punto de partida y de llegada el aprendizaje, los fines y metas desde este ángulo comienzan a cambiar como lo expresa **Gairín (1996)** *“Nacen así las organizaciones como estructuras específicas dirigidas al cumplimiento de determinados fines”*.

Son muchos los autores de actualidad que apuestan por Centros de estudio innovadores pariendo del Principio expresado de la siguiente manera: **“hacia organizaciones que aprenden”** se tienen así a:

- **Mayo y Lanck (2000)**: la supervivencia en un mundo rápidamente cambiante depende de la adaptabilidad, la adaptabilidad de la capacidad de aprender y la capacidad de aprender depende de la motivación para el aprendizaje continuo de todo el personal de una organización en un entorno de apoyo al aprendizaje.
- **Senge (1992)** Plantea el aprendizaje adaptativo en contraste con el generativo y luego propone a las Instituciones – organizaciones innovadoras la obra denominada “la quinta disciplina” este autor nos propone que: “Captar el significado de metanoia es captar el significado más profundo de aprendizaje” (**Senge,1992**)

En esta línea el autor conduce hacia las cinco disciplinas de una organización que aprende:



Así como esta propuesta de SENGE existen muchas otras desde la sociedad del conocimiento, que tienen como finalidad la creación de centros de formación que partan desde los principios de la innovación, tal es así como:

#### **2.7.1.3. El centro de Estudios Superiores como una Organización Innovadora Creadora y Constructora del Conocimiento.**

En la sociedad de la Información y del Conocimiento y con el concurso de nuevas tecnologías (TICs) y los desarrollos de la Psicopedagogía, estamos llamados a organizar la educación que en la historia pasada nunca se ha tenido realizando en cada realidad los oportunos retoques en todos los elementos que inciden en la educación partiendo de “la formación de los docentes” para el logro de “profesionales de la educación con calidad” a través del desempeño en el laboratorio de aprendizaje que es el aula (Martiniano Román) en este sentido es importante señalar aspectos que se deben tener en cuenta como escenarios posibles de la escuela del futuro los cuales son múltiples (y no todos ellos deseables)

- Sistema escolar burocrático, punto fuerte y nuclear que impedirá nuevos cambios en la educación
- Extensión del modelo del mercado al mundo escolar que supondrá mayor diversidad de proveedores de formación
- La escuela como centro de la comunidad, la cual nos da el panorama de una amplia financiación pública y con múltiples formulas organizativas contextualizadas. Re-escolarización que proporcionará una mayor equidad
- La escuela como organización que aprende (escuela innovadora), redes de escuela con especial atención a la calidad y equidad (escolarización más profunda) Redes de aprendices en una sociedad en red que realiza aprendizajes no formales con la ayuda de las TICs, que bien se le puede llamar “des escolarización por rechazo a los sistemas escolares.

Se sabe que se está comenzando un nuevo siglo, pero el anterior se cerró con dos hechos singulares que como ya se ha mencionado anteriormente, han provocado cambios y acelerados y significativos y a escala planetaria, no así en ámbitos pequeños, el fin de la guerra fría y la revolución de la informática, ambos conjunta y sinérgicamente, han permitido superar los umbrales de dos barreras, el espacio y el tiempo. El mundo se ha hecho, más inmediato, accesible y simultáneo.

La combinación de la apertura global que ha supuesto el fin de la política de bloques y el desarrollo de las técnicas de comunicación y conexión a escala planetaria ha dado lugar a sendos procesos concurrentes que hoy influyen y transforman todos los aspectos de la existencia humana, es así como se habla ya de la Globalización y la sociedad del conocimiento y de la información.

En este contexto entran a tallar los centros de estudio desde un renovado paradigma que invita a aprender a aprender, para seguir aprendiendo se trata del paradigma Socio-Cognitivo.

## **2.8. PERFIL DEL DOCENTE DEL TERCER MILENIO**

Se sabe que una educación de calidad en el tercer Milenio es condición necesaria para el desarrollo sostenible y por ende la educación para el desarrollo abarca diversos objetivos que parten de una educación integral de la persona como lo define la UNESCO.

Es importante destacar que entre los perfiles existentes del docente es necesario tener en cuenta cual es el perfil de la Institución a la que pertenece ya sea en la formación profesional como en el desempeño profesional, es por ello que sólo se menciona algunos puntos fundamentales que pueden ser base para la formación de los docentes en el futuro para el logro de una cultura humanizante capaz de desarrollar capacidades y valores en sí mismo y en los alumnos, partiendo de sus funciones y saberes tenemos:

### **2.8.1. SABER SER:**

#### **A. Facilitador.-**

- Consolida su identidad personal y su autoestima a la vez que su sencillez
- Vive de acuerdo a los principios éticos y espirituales y al desarrollo de un juicio moral autónomo
- Tiene fe en las posibilidades de sus alumnos y gran interés por su desarrollo integral
- Se preocupa por hacer más profunda su sensibilidad y su apertura a los demás

#### **B. Investigador:**

- Se abre a los cambios significativos con criticidad y con creatividad

- Mantiene constancias en la búsqueda de nuevas respuestas a los problemas de la educación en la sociedad en general
- Opina a la vez con libertad y prudencia asumiendo con responsabilidad los riesgos derivados de sus opiniones

#### **C. Promotor:**

- Posee una sólida escala de valores y vive en coherencia con ellos.
- Defiende la vida en el planeta, especialmente la humana desarrollando el más alto nivel de conciencia ecológica cívica y ética.
- Mantiene a la vez independencia de criterio, apertura y permeabilidad.

### **2.8.2. SABER CONVIVIR**

#### **A. Facilitador**

- Brinda afecto seguridad y confianza en sus relaciones a todo nivel: interpersonales, de grupo de trabajo e interinstitucionales.
- Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos.
- Promueve relaciones humanizantes de género familiares y comunitarias.
- Vive los valores religiosos de su propia confesión y respeta los valores de otras confesiones
- Genera respuestas adecuadas para el bienestar colectivo y la defensa civil
- Se identifica con su nación con la soberanía y la defensa nacional; promueve los valores patrióticos.
- Estimula el desarrollo del sentido de fiestas y de las capacidades lúdicas propias y de sus alumnos.

#### **B. Investigador:**

- Respeta el pensamiento divergente y valora la interculturalidad.
- Analiza e interpreta en equipo multidisciplinario la realidad compleja para planear alternativas de solución.
- Coordina con especialistas afines y promueve el intercambio de saberes.

#### **C. Promotor:**

- Reconoce, practica y divulga la defensa de la salud de los recursos naturales, de los derechos humanos y la paz.

- Practica y fomenta la responsabilidad solidaria, la participación y la equidad.
- Se compromete con los problemas y aspiraciones de los demás.
- Favorece la concertación y la organicidad democrática.

### **2.8.3. SABER PENSAR**

#### **A. Facilitador:**

- Domina conceptos y teorías actualizadas amplias y profundas sobre las asignaciones de su especialidad.
- Canaliza la política y legislaciones educativas vigentes, así como la orientación proveniente de los objetivos regionales y de la Humanidad de nuestro tiempo.
- Domina las teorías curriculares, las respectivas técnicas de planificación y diversificación, así como diseños de evaluación coherente con los nuevos enfoques de la educación.
- Se preocupa por incrementar continuamente su cultura general y por desarrollar posniveles más altos del pensamiento lógico formal y del juicio moral.

#### **B. Investigador:**

- Domina conceptos y teorías actualizadas sobre: Filosofía, epistemología, comunicación, estadística e investigación educativa.
- Recoge los aportes del saber nacional.

#### **C. Promotor:**

- Posee conocimientos suficientes y actualizados sobre los aspectos geográficos, económicos, sociales, Políticos y culturales de la comunidad en la que se trabaja.

### **2.8.4. SABER HACER**

#### **A. Facilitador:**

- Elabora proyectos educativos institucionales y garantiza su gestión eficiente.
- Diversifica en función de las características regionales y zonales.
- Planifica, ejecuta y elabora situaciones de aprendizajes significativos para niños concretos.

- Elabora proyectos de aprendizaje en diversos escenarios.
- Promueve el auto e inter aprendizaje liderazgo, el uso eficiente del tiempo, el diálogo.
- Selecciona, adapta y elabora materiales con productos del lugar o recuperables.
- Crea y mantiene un ambiente para el aprendizaje.
- Aplica teorías, enfoques y metodologías actualizadas.
- Promueve: situaciones que estimulen en los participantes la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas vinculados con la ciencia, la tecnología y el campo humanístico, con énfasis en las materias penitenciarias.
- Promueve la construcción de instrumentos de evaluación para la obtención de información válida y confiable.
- Estimula: el desarrollo del proceso de aprendizaje para formar y estructurar conocimientos, habilidades, actitudes y valores en los educandos.
- Utiliza: la interpretación de la realidad política como una practica educativa para servir al bien colectivo, a los estudiando.
- Fomenta: el autoaprendizaje para formar hombres y mujeres sensibles dispuestos a transformar la sociedad venezolana actual en una sociedad distinta.
- Motiva: al educando a razonar y comunicarse.
- Promueve: en el educando a través del contexto social e histórico una persona integral, capaz de que conozca, valore, evalúe y transforme su realidad.
- Aplica: metodología que estimule la creatividad, la ética, lo critico, lo eficiente y lo racional del educando.
- Facilita: los ejes investigativos en los procesos de aprendizajes para que permitan al educando el dominio y desarrollo de las estructuras instrumentales, operacionales y metodologías.
- Aplica: método enfocado a la práctica docente y a la investigación a mi grupo de sistematización, para optimizar el proceso educativo a través de experiencias de aprendizaje específicas que desarrollen sus conocimientos, destrezas y valores en el comportamiento profesional, que pueda mejorar la calidad de la educación, en el marco de la modernización del país y la solidaridad nacional.
- Diseña: procesos y métodos de estudio que promuevan al educando a enseñar a pensar, a aprender para facilitar los aprendizajes significativos, la iniciativa y la creatividad.

- Atiende: los casos de dificultad en la enseñanza-aprendizaje desde el punto de vista evolutivo, estudiando las características bio-psicosocial del educando.
- Fomenta: la valoración hacia la educación.
- Maneja: eficazmente los recursos para la facilitación de aprendizaje.
- Estimula: en el educando la comprensión y manejo de las relaciones interpersonales.
- Aplica: los métodos de auto-evaluación, co-evaluación y evaluación en los participantes para realizar un diagnóstico y evaluación del mismo.
- Fomenta las relaciones comunicacionales entre las instituciones comunales en los procesos de enseñanzas y de aprendizaje.

#### **B. Investigador:**

- Maneja técnicas e instrumentos para obtener información de todo tipo de fuentes para procesarlas, analizarlas, sistematizarlas e interpretarlas.
- Realiza proyectos de investigación –acción sobre la problemática educativa local y de sus alumnos con el fin de introducir innovaciones oportunas
- Sistematiza su práctica y se socializa.

#### **C. Promotor**

- Hace participar a la Institución educativa en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integra a la comunidad.
- Utiliza los resultados de la investigación en la solución de los problemas de la comunidad.
- Fomenta la identidad de la población (contexto).
- Defiende el espacio ecológico.

En el campo de la educación y desde los diversos cambios que ésta va tomando es importante señalar la relevancia que tienen el docente y sus características como aporte innovador desde sus propios perfiles.

En un artículo de reflexión sobre la docencia universitaria **de Álvaro Monterrosa Castro** expresa de la siguiente manera la importancia que tiene, hoy apuntar de manera muy directa a los perfiles del docente. Citando a la novela didáctica **“Emilio” (1762) de Jean Jacques Rousseau (1712-1778)** **“No os apresuréis nunca a actuar, para impedir que los demás actúen” Emilio (1765)**



El autor desarrolla la idea de la necesidad de la auto preparación del maestro y sienta preceptos elementales que pueden ser considerados, esbozos de un perfil profesional. También es importante señalar contemporáneamente a **Jean Jacques Rousseau** la aparición de la corriente filosófica y pedagógica que le da gran importancia a la educación, se trata de la Ilustración Francesa, la cual promulgaba la educación como una fuerza importante para el progreso de la humanidad. Esta corriente define más claramente el “**perfil profesional**” es más asevera que el maestro debe poseer determinadas características personales como: Elevada educación, amplia cultura general, sabiduría, tacto y amor. Características que desarrollan un modelo de organización que funcionaría con éxito por muchos años en la historia de la educación, trascendiendo a muchos países.

En una era actual en la que las exigencias de cambio predominan sobre las costumbres tradicionales es necesario pensar en un perfil docente que abraque los fundamentos de la historia pero con una visión prospectiva de la vida educativa, es decir: tener en cuenta que:

- Una de las funciones sociales del docente es ser formador de las nuevas generaciones, teniendo sabiduría, habilidades, actuaciones que lo conviertan en modelo para sus discípulos, poseedor de un pensamiento innovador, contemporáneo y rico de ideas que permita una ruptura con las concepciones tradicionales.
- Debe pensar, desear e intentar crear ideas y propuestas lo suficientemente profundas y vigorosas sobre las cuales debe descansar el nuevo enfoque de la educación, para lograr que ésta sea democrática, polivalente y permanente, capacitación que influye en la adecuada preparación de los alumnos para la realidad personal y social “**el buen maestro debe ser un hombre íntegro**”.

Posteriormente el surgimiento de diversas concepciones académicas que fundamentan su propuesta en principios estrictamente científicas plantea nuevas exigencias a la hora de conformar el recurso humano que va a liderar las actividades de enseñanza-aprendizaje o como hoy expresa el nuevo paradigma socio-cognitivo: aprendizaje-enseñanza. Se apuesta por un maestro que desarrolla a plenitud las capacidades propias del ser humano, como las intelectuales, las físicas y las espirituales, fomentando en su propia persona y en la de los estudiantes lo que se denomina “sentimientos elevados de humanismo” Entendida así la persona del maestro, entonces se pueden hacer las siguientes afirmaciones que se desprenden de perfiles positivos del maestro como

propuesta testimonial para los alumnos. “Educar es darle al hombre herramientas para que pueda vivir y convivir su presente, disfrutándolo, es proporcionarle al alumno la materia prima, para que ayudado con el arte de pensar, pueda construir, estructurar, generar y vivir un mejor mañana se necesita maestros que puedan ayuda a crear comunidad (instituciones educativas) mucho más abiertas a la vida, al conocimiento y al dominio del medio social y económico. **Álvaro Monterroso Castro en sus reflexiones sobre el perfil del docente dice:** “Educar, no es dar carrera para vivir, sino preparar el alma para adelantar una vida gratificante. La educación es una actividad muy delicada. El docente según sus características y responsabilidades, o sea lo que llene de perfil profesional, puede llegar a un gran bienhechor de la humanidad o un golpe para ella”.

#### **2.8.5. El docente como mediador del aprendizaje**

Es de suma importancia tener en cuenta que para resaltar el perfil de un profesional de la educación se tiene que partir del conocimiento sobre el profesor como el gestor del desarrollo de capacidades y valores capaces de construir Organizaciones inteligentes haciendo uso de su propio “capital humano” y su “capital Intelectual” así mismo la capacidad de crear un clima de desarrollo colaborativo, que asume la realidad de su profesionalidad dentro de los parámetros de una continua cultura de aprendizaje como lo expresa **Román y Diez (1999)** “Podemos afirmar que la tendencia actual en educación es de una huída de los modelos racionales o tecnológicos, hacia modelos más de tipo cultural y socio-cognitivo, tanto de corte culturalista-interpretativo, como socio-crítico frente al positivismo, se postula en la practica un nuevo humanismo.

Esta visión de la realidad abre los espacios que se tiene frente al gran papel que desempeña un profesor en la era de la Sociedad del conocimiento, no entendida esta en el más mezquino pragmatismo, sino desde el proceso de apertura al desarrollo de capacidades y valores como mediadores del aprendizaje en el caso de la imagen y realización del profesor.

La imagen innovadora del profesor como mediador del aprendizaje, para las nuevas propuestas del aprendizaje significativo son muchas:

**Olson (1992)**, habla de un profesor como traductor de información, Martiniano Román Pérez habla de un profesor innovador no sólo desde una planificación y su control sino de la necesidad de asesores de los futuros profesores que los ayuden a adaptarse a los planes de organización.

En consecuencia la innovación en el caso del profesor mediador del aprendizaje requiere conocer a los profesores y darles lo que quieren y necesitan para ser los mediadores de aprendizajes significativos.

En uno de los modelos que presenta **Osion** llamado modelo cognitivo basado en el conceptos e competencias nombra a **Schon (1983)** quien afirma: “la competencia de los profesores se centra en que piensan lo que van a hacer, identifican los pasos, y anticipan adecuadamente la solución” pero ante esto Añade también **Osion** la competencia es importante pero un buen profesor no es sólo el que piensa los valores sino el que vive los valores que constituyen su propia practica profesional , aquí se entra a tallar en un nuevo tema de futuras investigaciones “la inteligencia afectiva del profesional en este caso del maestro”. La imagen del profesor mediador desde la innovación apuesta por un docente o profesor desde el marco de un movimiento dialógico que supone tener en cuenta:

- El sentido del cambio: de donde procede, hacia donde va y por qué es necesario.
- El diálogo entre profesores prácticos y profesores innovadores, para entender el sentido de la práctica desde una adecuada a teoría.
- El diálogo entre profesores y expertos para entender el sentido de lo que se practica.
- El diálogo descubre los valores que se ocultan tras las prácticas que no siempre aparecen ni se manifiestan de manera explicita.
- El diálogo facilita la acción y más aún desde la acción reconfigura el diálogo para facilitar la innovación.
- El diálogo exige tiempos y espacios para dialogar de manera prevista y adecuada.

Si se habla del profesor como mediador del aprendizaje, también es necesario hablar de la enseñanza como mediación cultural y de aprendizajes esto quiere decir que desde esta perspectiva la inteligencia y el lenguaje son primero interpersonales para posteriormente convertirse en intrapersonales y por tanto se desarrollan en un contexto social determinado donde los adultos ( profesores) con intencionalidad, más o menos explícita actúan como mediadores del aprendizaje y de la cultura social, por lo tanto se entiende que un profesor mediador del aprendizaje, no actúa entendiendo a la enseñanza no sólo como un fenómeno escolar sino también socio-cultural. Es aquí donde se entiende como los niños aprenden por socialización y por el juego, teniendo en cuenta que el

aprendizaje acelera el desarrollo. Esta teoría se sostiene en los modelos que poseen el planteamiento de la escuela –histórica rusa **Vygotsky (1992-1997); Leontiev,(1983); Luria(1987)** y sus derivaciones, tales como el modelo socio-cultural **Wertsch,(1988,1991,1997); Rogoff(1993)** y el modelo interaccionista de **Feuerstein**.

Por consiguiente el profesor como mediador del aprendizaje, sólo es posible cuando se tiene la claridad de la siguiente pregunta formulada por **Martiniano Román Pérez (2005)** ¿cómo aprende el que aprende? Lo que supone el desarrollo de capacidades destrezas y habilidades por lo tanto el profesor como mediador del aprendizaje es el que elige y selecciona con criterios ( formas de saber) y los métodos ( formas de hacer más adecuados para tratar redesarrollar las capacidades previstas, desde esta perspectiva el profesor mediador, conoce no sólo los contenidos sino al sujeto (alumno) en su realidad, también la metodología mediacional es importante porque el profesor como mediador del aprendizaje debe saber administrar sus silencios y callar a tiempo y a destiempo, para poder definir acción mental y orientarla, pero no interrumpirla o diluirla. El profesor mediador del aprendizaje:”profesor” tiene claro que la mediación entre iguales o el aprendizaje cooperativo y mediado ayuda a desarrollar procesos en la que ubica estrategias cognitivas de aprendizaje y también sus estrategias meta cognitivas.

Por otro lado cabe resaltar que este tipo de profesor mediador de aprendizaje también está en la posibilidad de ser mediador de la cultura social e institucional teniendo claro que la escuela es el lugar en el que se desarrollan personal y profesionales: alumnos y profesores respectivamente.

Desde esta perspectiva en el que el profesor es el mediador del aprendizaje y el mediador del desarrollo de capacidades y valores sí se puede hablar de l profesor como el mediador del “conocimiento” lo que lleva a tener claro que las nuevas funciones del profesor suponen un fuerte reto profesional y una auténtica reconversión mental, que solo puede darse de manera progresiva. Es importante tener en cuenta que la sociedad de la globalización y del conocimiento, emergen nuevos modelos de acción e intervención educativa en el marco de las organizaciones inteligentes en la que aprenden los alumnos y los profesionales también.

#### **2.8.6. El Docente Como Gestor y Constructor de Nuevos Conocimientos**

El proceso de innovación en una institución, toca directamente la parte nuclear de ésta es decir las personas, las cuales adquieren una dinámica cultural y potencial desde la innovación entendida como comunidad profesional del aprendizaje, la cual postula y genera un cambio cultural y es desde este enunciado en el que se evidencia la

importancia de las personas como constructoras de conocimientos y de innovación y así mismo gestoras de procesos interrelacionados, capaces de tomar decisiones después de propiciar un diálogo entre lo nuevo y lo viejo en el proceso innovador.

El profesor constructor del conocimiento es aquel que:

- Entiende que formar comunidades profesionales de aprendizaje es un paso obligado para llegar a ser organizaciones inteligentes.
- Es importante rediseñar los Centros de formación profesional para pasar de un marcado individualismo a una permanente socialización del aprendizaje.
- Es necesario sentirse persona capaz de crear conocimiento y desde esta presencia indicar el cambio.
- Es entender que se tiene que entrar a tallar en la inversión de capitales con la que cuenta toda organización inteligente: capital humano, capital intelectual, capital institucional: cultura.

En esta realidad se entiende que las instituciones educativas de manera especial que desean y se proponen sobrevivir a los nuevos retos en el futuro son aquellas que tienen como objetivo crear conocimiento, sólo así se creará una cultura propia desde la realidad, por lo tanto los profesores que construyen conocimiento son aquellos mediadores talentosos que llegarán a sus alumnos sabiendo aportar para motivar e incentivar a la construcción de nuevos aprendizajes.

Desde el postulado el conocimiento crea conocimiento se entienden los diversos proyectos de innovación para el futuro.

El profesor constructor del conocimiento es aquel que maneja los capitales de una Institución como el error asumido, como “capital ganado” y no como fracaso, este ayuda medir nuevas posibilidades de aprendizaje y conocimiento, de allí la afirmación de **Román Pérez y Jorge Márquez** sobre el cambio institucional en la sociedad del conocimiento afirmando que el centro de estudios debe de ser “generador de conocimientos” y esto deberá afirmar que la piedra angular es el profesor.

#### **2.8.7. Perfil Prospectivo del docente**

El Perfil Prospectivo es aquel que contiene una información básica que después de ser procesada permite interactuar y desempeñar un rol acorde con la dinámica requerida por los nuevos retos de una educación globalizada con miras al futuro su quehacer académico y administrativo, en la sociedad y dentro de las Instituciones. En este campo es importante señalar los aspectos como: la planificación, la solución de problemas el

desarrollo de la autonomía personal mediante la toma de decisiones. Teniendo en cuenta esta definición se pueden considerar las siguientes características que determinan el perfil del Profesor-docente con perfil prospectivo.-

Según los autores: **Jesús A. Beltrán Yera y Luís Pérez Sánchez, Enciclopedia Pedagógica. (2004)** es una persona con las siguientes características: planificador, diagnostica competencias Sensibiliza al alumno hacia el aprendizaje, desarrolla una labor de facilitador promueve la comprensión, retención y transformación de los conocimientos, facilita el proceso de aprendizaje, favorece la transferencia, recuperación y evaluación de los conocimientos.

Este tema del perfil prospectivo tan valioso para la formación en la educación superior se considera de suma importancia para sucesivas investigaciones que pueden ser aporte para investigaciones futuras así como investigaciones sobre el perfil del docente virtual ya que la exigencia de nuestra actual situación mundial en una realidad tecnificada y sumergida en las TICs lo amerita.

# **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

1. **CALIDAD**: Un proceso de mejoramiento continuo, en donde todas las áreas de la Institución participan activamente en el desarrollo de productos y servicios, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando con ellos mayor productividad.
2. **CALIDAD TOTAL**: La Calidad Total es el estadio más evolucionado dentro de las sucesivas transformaciones que ha sufrido el término Calidad a lo largo del tiempo. En un primer momento se habla de Control de Calidad, primera etapa en la gestión de la Calidad que se basa en técnicas de inspección aplicadas a Producción. Posteriormente nace el Aseguramiento de la Calidad, fase que persigue garantizar un nivel continuo de la calidad del producto o servicio proporcionado. Finalmente se llega a lo que hoy en día se conoce como Calidad Total, un sistema de gestión empresarial íntimamente relacionado con el concepto de Mejora Continua y que incluye las dos fases anteriores.
3. **DESEMPEÑO PROFESIONAL**. Es el proceso de actuación directa en el que el profesional de la educación evidencia a través de la práctica todas las capacidades desarrolladas en el campo demostrando calidad. En este proceso uno de los principales factores radica en la competencia del docente en el aula, en ese laboratorio de aprendizaje que viene a ser el escenario de la excelencia de un docente, evaluar el trabajo diario es permanecer en los niveles de mayor calidad, aquí cabe resaltar que intervienen aspectos de marcada preparación científica y las diversas estrategias y técnicas que se utilizan como herramientas en el desempeño del docente por ello en la formación del docente es de suma importancia señalar esta práctica docente como los puntos de partida y de llegada para un buen desempeño .
4. **EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL**: La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones



interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

5. **FORMACION.-** Proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimiento, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función. En el campo de la educación y tratándose de la formación del futuro docente, hoy es necesario dividir este concepto en dos momentos: Formación Inicial y Formación Continua.
6. **FORMACION PROFESIONAL:** Conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, y cuya función es preparar a los alumnos para la actividad en el campo profesional.
7. **CONTENIDO CURRICULAR:** “Cultura Institucional”. Todo lo que hay que aprender para conseguir los fines educativos que se definen en determinados objetivos que desarrollan las diferentes capacidades de alumnos y posibilitan su información. Término que también designa lo que enseña, el objeto de aprendizaje, relacionados con los conceptos, procedimientos y actitudes y que colaboran en la adquisición de las capacidades señaladas en los objetivos generales.
8. **CONOCIMIENTOS:** Informaciones que ya tiene la persona (profesor) como consecuencia de los contenidos incluidos en sus experiencias de aprendizajes anteriores y que de acuerdo con los diversos paradigmas del conocimiento, son necesarios en los diversos campos de la evaluación.
9. **CURRÍCULO:** Es la cultura global y social convertida en cultura escolar por medios de las instituciones escolares y profesores, se puede decir también en el marco del paradigma socio cognitivo que el currículum es el modelo de aprendizaje enseñanza en el cual se insertan los programas escolares.
10. **ENSEÑANZA:** Proceso de asimilación de conocimientos habilidades y actitudes, así como de métodos para la actividad cognoscitiva, que se realiza bajo la dirección de un educador durante la práctica docente.
11. **EVALUACIÓN:** Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. Se aplica ex ante(antes de), concomitante(durante), y ex post(después de) de las actividades desarrolladas. Fase del proceso administrativo que hace posible medir en forma permanente el avance y los resultados de los

programas, para prevenir desviaciones y aplicar correctivos cuando sea necesario, con el objeto de retroalimentar la formulación e instrumentación. También es considerado como el Componente esencial del proceso de enseñanza que parte de la definición misma de los objetivos y concluye con la determinación del grado de eficiencia del proceso, dada por la medida en que la actividad del educador y alumnos haya logrado como resultados los objetivos propuestos.

12. **FORMACION PROFESIONAL**: Conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, y cuya función es preparar a los alumnos para la actividad en el campo profesional
13. **INNOVACION**: Es la selección, organización y utilización creativas de recursos humanos y materiales de maneras nuevas y propias que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados.

# **CAPITULOIII**

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- Por el tipo de pregunta planteada : Teórica – descriptiva+ Predicativa.
- Por el método de estudio de la variable : Cuantitativa
- Por el tiempo de la aplicación de las variables : Transversal

### 3.2. PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA PROBAR LA HIPOTESIS

El método es Descriptivo- transversal

### 3.3. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN

La población del presente estudio estará conformada por los profesionales de Educación de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos públicos egresados en los últimos 10 años; abarcando las ciudades de Lima, Arequipa y Cusco. Docentes que se encuentran ejerciendo la docencia y egresados en los últimos 10 años.

**MUESTRA:** Para este estudio se ha considerado 550 docentes que cumplían los requisitos de haber egresado en los últimos 10 años, y egresados de universidades e institutos pedagógicos públicos; se ha tomado una muestra aleatoria.

**Tabla N° 1**

#### **DOCENTES CLASIFICADOS POR DEPARTAMENTOS**

	UNIVERSIDAD		INSTITUTO		Totales	
	T	%	T	%	T	%
<b>LIMA</b>	40	7,3%	60	10,9%	100	18,2%

<b>AREQUIPA</b>	120	21,8%	80	14,5%	200	36,3%
<b>CUSCO</b>	150	27,3%	100	18,2%	250	45,5%
<b>Totales</b>	310	56,4%	240	43,6%	550	100%

**Tabla N° 2**

**DOCENTES CLASIFICADOS POR CENTROS DE ESTUDIO Y SEXO**

	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>UNIVERSIDADES</b>	115	150	265
<b>INSTITUTOS</b>	90	195	285
	205	345	550

**Tabla N° 3**

**DOCENTES CLASIFICADOS POR CENTROS DE ESTUDIO, SEXO Y DEPARTAMENTO.**

	<b>UNIVERSIDAD</b>		<b>INSTITUTO</b>		<b>TOTALES</b>
	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	
<b>LIMA</b>	15	25	20	40	100
<b>AREQUIPA</b>	40	80	30	50	200
<b>CUSCO</b>	60	90	40	60	250
<b>TOTAL</b>	115	195	90	150	550

### **3.4. INSTRUMENTO-TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN:**

Para la recolección de datos que den sustento a la hipótesis del Proyecto se ha tenido en cuenta el siguiente instrumento:

#### **3.4.1. CUESTIONARIO**

Técnica ampliamente aplicada en investigaciones, de carácter cualitativo su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo.

### **3.4.2. CUESTIONARIO DE AUTO-EVALUACIÓN:**

La Investigación ha tenido como instrumento para la evaluación de la calidad total en el desempeño profesional este documento técnico con la finalidad de recoger la información a nivel de equipo así como individualmente en tiempos relativamente breves lo que ha facilitado la evaluación del desempeño profesional y la calidad de los docentes egresados en los últimos diez años. En el transcurso del proyecto ha sido utilizado desde su construcción de preguntas cerradas ya que se requiere de informes que sean explícitos.

El instrumento, ha sido elaborado teniendo en cuenta, los diversos aspectos que se presentan en el enfoque de la MISIÓN y VISION los colegios en los que se encuentran los docentes evaluados los cuales responden a las exigencias del carisma educativo, de allí la necesidad de ver la calidad y la urgente respuesta que en el futuro se debe asumir el logro de la calidad ante los diversos cuestionamientos de constatación.

MISION: La Comunidad Educativa busca responder con calidad a los desafíos de la actual educación que parte de los principios de una cultura que radicada en el a partir de una educación en valores en un mundo cambiante

VISION: Desde un carisma que busca el desarrollo integral de la persona, la Comunidad Educativa se propone en diez años asumir un alto nivel educativo-profesional capaz de dar respuesta a la juventud desde el desarrollo de capacidades y competencias.

El Instrumento elaborado para el logro de estos fines responde a las exigencias de la calidad en el desempeño profesional desde sus cuatro dimensiones

- Preparación de la enseñanza
- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
- Responsabilidades profesionales

#### **3.4.2.1. CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO**

#### **INSTRUMENTO DE APLICACIÓN.**

##### **3.4.2.1.1. DATOS DEL-CUESTIONARIO**

Para recolectar los datos y para medir la validez del estudio se ha considerado como instrumento una encuesta la cual tiene las siguientes características:

**Autor** : Magíster Wilfredo Gonzáles

**Coautor** : Sor Nancy Candia Delgadillo

**Aspectos que se modificaron:** Se modificaron algunos de los ítems propuestos por el autor buscando en la modificación que éstos respondan más directamente a lo que la investigación perseguía, no fueron muy significativos los cambios.

- **Año** : 2007
- **Sujetos** : Profesores
- **Edad** : de 20 a 40 años
- **Duración** : 30 minutos
- **Nº de ítems** : 74

### 3.4.2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO:

#### A. PARTE INFORMATIVA DEL CUESTIONARIO:

Como datos informativos la encuesta en la parte superior presenta;

- El área de enseñanza
- El nivel de correspondencia
- Edad del encuestado
- Año de egresado correspondiente al profesor encuestado
- Especialidad
- Cuadro de Instrucciones:
- Recomendaciones Generales
- Escala de valoración que consta de :

#### B. ESCALA DE VALORACION DE LA ENCUESTA-CUESTIONARIO

##### Puntuación en cada ítem

ESCALA	VALORACIÓN
<b>1</b>	Muy limitadamente
<b>2</b>	Con algunas limitaciones
<b>3</b>	De manera aceptable
<b>4</b>	En forma satisfactoria
<b>5</b>	Totalmente con eficacia y eficiencia

### C. BAREMACIÓN

VALORES	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	TOTAL
<b>Deficiente</b>	(20 – 40)	(10 - 30)	(30 - 50)	(20 - 40)	(100 - 140)
<b>Regular</b>	(41 – 61)	(31 - 51)	(51 - 71)	(41 - 61)	(141 - 181)
<b>Bueno</b>	(62 – 82)	(52 - 72)	(72 - 92)	(62 - 82)	(182 - 222)
<b>Muy bueno</b>	(83 – 103)	(73 - 93)	(93 - 113)	(83 - 103)	(223 - 263)

#### 3.4.2.1.3. CUALIDADES DEL CUESTIONARIO:

Este instrumento ha sido revisado por tres expertos en el tema de calidad –Desempeño profesional, los cuales han tenido en cuenta, la redacción, claridad y precisión de cada ítems, así mismo sea aplicó una prueba piloto para la cual se consideró las mismas características de los profesores que serían encuestados en la investigación.

La Encuesta consta en términos Generales de cuatro dimensiones las cuales a su vez se dividen en criterios a los que corresponden otras subdivisiones por ítems de respuestas según el contenido.

Siguiendo la teoría de otros autores se puede considerar también que la Dimensión de preparación de la enseñanza corresponde a la planificación; la Dimensión 2: Ambiente propicio para el aprendizaje y la Dimensión 3: Enseñanza para el aprendizaje corresponden a la ejecución y finalmente la Dimensión 4: Responsabilidades profesionales corresponde a la organización.

#### **Características específicas:**

##### **Dimensión 1: Preparación de la enseñanza**

##### **Consta de cinco criterios**

- 1.1.** Dominio de Contenido del área que enseña en el marco del Proyecto Curricular.
- 1.2.** Conocimiento de las características, conocimiento de y experiencias de los estudiantes.
- 1.3.** Dominio de la Didáctica de las áreas que enseña.
- 1.4.** Organización de los objetivos y contenidos de manera coherente con el diseño curricular y las particularidades de sus alumnos.



- 1.5.** Coherencia de las estrategias de evaluación con los objetivos de aprendizaje, el área que enseño, el marco curricular nacional y permito a todos mis alumnos demostrar lo aprendido.

Cada uno de estos cinco criterios a su vez contienen cuatro ítems de posibles respuestas, todas ellas apuntan directamente a la preparación de la enseñanza buscando en estas constatar el grado de calidad desde la responsabilidad y manejo en el aula de aquello que se posee desde la movilización de los sujetos y elementos en acción como serían profesor, alumno, documentación.

### **Dimensión 2: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje**

Esta segunda dimensión consta de cuatro criterios los cuales también se subdividen en ítems de respuestas los tres primeros criterios con cuatro (4) ítems cada uno y el cuarto criterio con tres (3) ítems.

#### **Criterios:**

- 2.1.** Clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- 2.2.** Manifestaciones de altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos los alumnos.
- 2.3.** Normas consistentes de convivencia en el aula.
- 2.3.** Establecimiento de un ambiente organizado de trabajo y dispone espacios y recursos en función de los aprendizajes.

Esta dimensión quiere hacer resaltar la correlación que debe de existir entre los objetivos de una educación integral que abarca todo el arco de la formación del alumno con las exigencias de calidad en el desempeño del docente desde una participación caracterizada por un protagonismo centrado en el alumno y sus intereses y no sólo como simple instrucción de conocimientos o como se decía anteriormente desarrollo de contenidos.

### **Dimensión 3: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes**

En esta tercera dimensión se podría decir que se encuentra la parte nuclear del Instrumento desde el desempeño profesional ya que abarca aspectos específicos del desempeño dentro del aula o “**laboratorio de aprendizaje**” como se denomina hoy el ambiente “aula”.

Consta al igual que los anteriores de criterios que en este caso son seis (6), los cuales abarcan los siguientes:

#### **Criterios:**

- 3.1.** Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.

- 3.2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- 3.3. Tratamiento del contenido de la clase con rigurosidad conceptual y comprensibilidad para los estudiantes.
- 3.4. Optimización de uso del tiempo disponible para la enseñanza.
- 3.5. Promueve el desarrollo del pensamiento.
- 3.6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Como es evidente esta dimensión responde directamente al desempeño de calidad en el aula consta de ítems que contienen aspectos significativos desde la consideración de los haberes previos hasta aspectos que tocan la “meta cognición” para llegar después a una evolución clara de lo que se pretende, así como utilización de tiempos específicos el desarrollo de estrategias, formulación de preguntas y tratamiento válido para erradicar errores que puedan presentarse en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **Dimensión 4: Responsabilidades Profesionales**

Como el título lo expresa esta dimensión completa la información que el instrumento requiere para constatar el agrado de calidad del profesorado en su desempeño abarca el grado de movilización de gente que el profesor debe hacer interactuar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Consta de cinco (5) criterios los cuales contienen cada uno tres ítems de evaluación que responden al contenido de los criterios y a su vez a la dimensión directamente.

##### **Criterios:**

- 4.1. El Profesor reflexiona sincera y sistemáticamente sobre su práctica.
- 4.2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
- 4.3. Asume responsabilidades en la orientación con sus alumnos.
- 4.4. Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.
- 4.5. Se actualiza o perfecciona profesionalmente en sus especialidad y en aspectos de Pedagogía, política vigente y los pone en evidencia.

Como se puede apreciar esta dimensión apunta directamente a verificar cual es la calidad de desempeño del docente en relación con los agentes que intervienen en el desarrollo integral del estudiante.

De manera muy acertada también se especifica el proceso de madurez que tiene el docente ante la responsabilidad de una continua capacitación de actualidad frente al estado de Emergencia en la que se encuentra la educación en el país.

#### **Los Ítems:**

Los ítems que se han utilizado para el instrumento corresponden por sus características a Ítems de respuesta cerrada desde puntajes de valorativos, es decir ítems con calificación individualizada.

### **3.4.2.2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

#### **3.4.2.2.1. VALIDEZ DE CONTENIDO**

Teniendo en cuenta que la validez es una cualidad que da la certeza de una real medición de aquello que se pretende medir es importante centrar la atención de la medición de contenidos, la que se denomina también validez lógica o validez de muestreo la cual proporciona la relación que debe existir entre los conceptos planteados en los ítems con los objetivos propuestos en la investigación.

En este caso la validez de los ítems propuestos con el desempeño de calidad en el docente.

En la encuesta se evidencia con precisión todos los temas de desempeño de calidad propuestos en la investigación tales como los conceptos de calidad en el campo del desempeño curricular los cuales responden también a las capacidades esperadas en un docente de Educación Superior y a la gran significatividad de calidad que se desea obtener para los futuros profesionales de la educación.

El instrumento fue presentado a una especialista con maestría en el campo de la calidad e innovación educativa con la finalidad de hacer reajustes y verificación de la claridad del instrumento así como variar algunos ítems para su mejor comprensión.

Se presenta a continuación el cuadro que resume la validación de contenido realizada por 5 profesionales:

<b>ASPECTOS</b>	<b>CRITERIOS</b>				<b>TOTAL</b>	
	<b>ADECUADO</b>		<b>MUY ADECUADO</b>			
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>UNIVOCIDAD</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>80</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>SUFICIENTE</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

<b>COSISTENCIA</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>80</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>COHERENCIA</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>80</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

(Ver anexo A5)

### 3.4.2.3. CONFIABILIDAD

Como se sabe la confiabilidad abarca el proceso de establecer cuan confiable, consistente, coherente o estable es el instrumento que se ha elaborado.

Es importante en el proceso de medición ya que aunque los resultados no sean exactos, poseen un grado de confiabilidad, que se desprenden de la aproximación a la real magnitud del fenómeno que se estudia **Elías Mejía Mejía (2005)**.

Considerados estos conceptos al tratarse del Instrumento utilizado en la investigación se afirma lo siguiente:

Para la confiabilidad de la Encuesta se ha aplicado el coeficiente KR-20 de KUDER y RICHARDSON, utilizando una muestra de 50 docentes pertenecientes a las ciudades de Lima Arequipa y Cusco de diversas Instituciones educativas cuyas edades se encontraban entre 30 y 40 años, considerando los totales de la encuesta-cuestionario.

$$r_{20} = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \left( \frac{\sum \alpha^2}{\alpha^2} \right) \right) \quad r_{20} = \frac{n}{n-1}$$

S = Suma de los ítems

d<sub>s</sub> = Desviación estándar

Va = Varianza

S = Sumatoria de varianza

n° = número de ítems

r<sub>20</sub> = tiene que ser próximo a 1 hasta 0.5

Cuadro de resultados:

<b>Dimensiones</b>	<b>R20</b>
1. Preparación de la enseñanza	0.87
2. Ambiente propicio para el aprendizaje.	0.85
3. Enseñanza para el aprendizaje	0.76
4. Responsabilidades profesionales.	0.81
<b>TOTAL</b>	<b>0.96</b>

# **CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

#### 4.1 Introducción

A fin de lograr los objetivos propuestos y verificar las hipótesis se procedió a elaborar el archivo de datos en formato Excel, se realizó la exploración correspondiente a fin de detectar inconsistencias de los datos.

Para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se empleó el software SPSS versión 15.0.

Se calcularon los puntajes totales para cada dimensión y el puntaje total, asimismo se clasificó a cada sujeto según la baremación correspondiente.

También se usó Excel para obtener algunos gráficos a fin de mostrar el comportamiento de las frecuencias de las tablas de contingencia.

#### 4.2 Análisis y determinación del nivel de calidad del desempeño profesional.

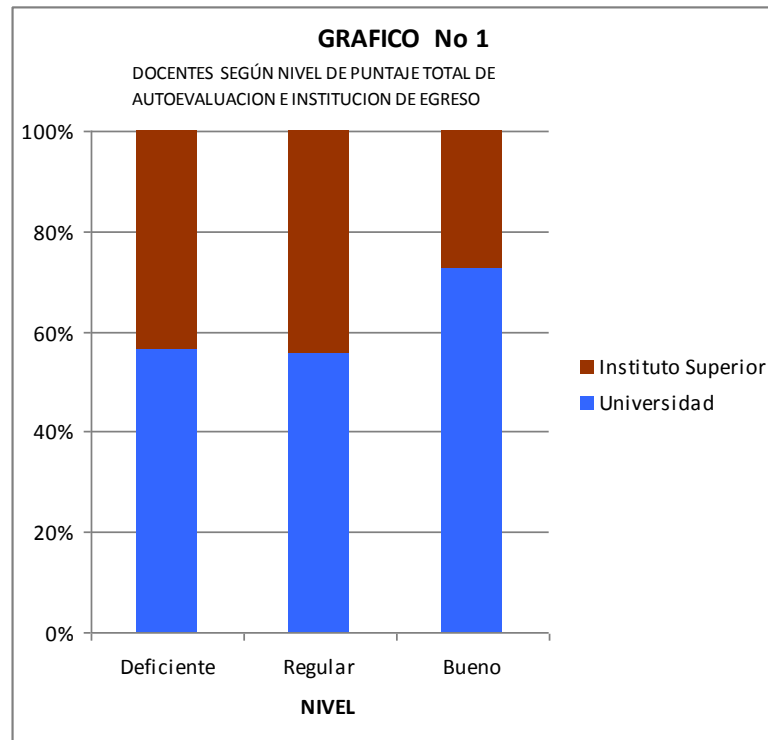
Se usaron los puntajes totales categorizados, los resultados se muestran en la siguiente tabla, N° 4.

**Tabla No 4**  
DOCENTES SEGÚN NIVEL DE PUNTAJE TOTAL  
DE AUTOEVALUACION E INSTITUCION DE  
EGRESO

NIVEL	Institución		Total
	Universidad	Instituto Superior	
Deficiente	193	150	343
Regular	109	87	196
Bueno	8	3	11
Total	310	240	550

La mayoría de docentes se autoevalúan como Deficientes en su desempeño profesional actual son 193 docentes (35%) de Universidades estatales y 150 docentes de Institutos superiores (27,72%) del total de docentes encuestados (550).

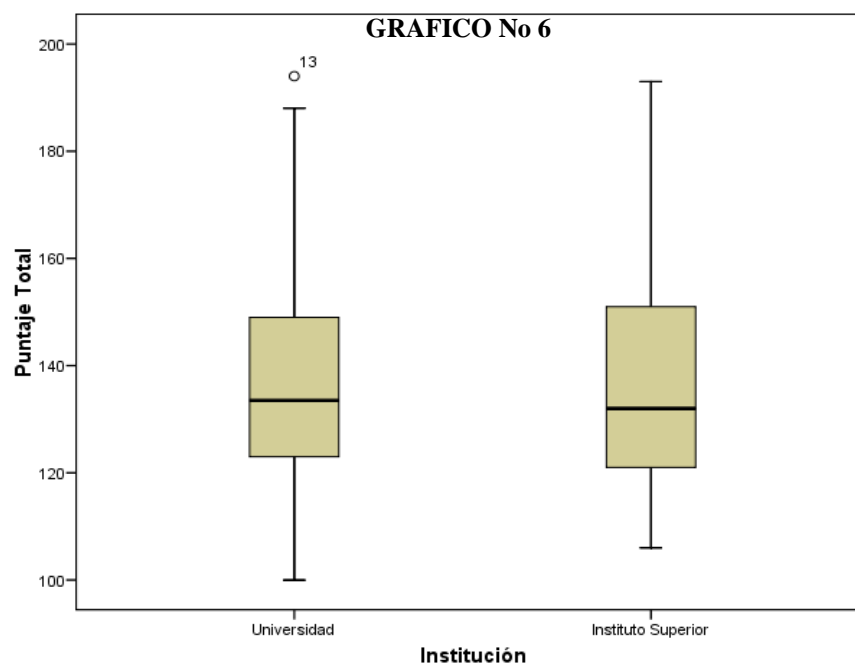
Se evidencia que los docentes tienen carencias en las cuatro dimensiones evaluadas, lo cual implica que la calidad de su desempeño docente no es adecuado, le demanda esfuerzos para cumplir con la función docente y por tanto los alumnos no logran sus objetivos de aprendizaje en general.



En cuanto a la asociación entre el puntaje total y tipo de docente (egresado de Universidad Estatal e Instituto Superior) a nivel descriptivo observamos que los niveles deficiente y regular se comportan de igual forma en las dos instituciones (igual magnitud), pero en el nivel bueno se autoevalúan en mayor porcentaje los egresados de las Universidades Estatales. En general la asociación es escasa.

Se empleo la prueba de asociación entre Nivel de calidad docente e Institución de egreso, no se pudo emplear la prueba Chi cuadrado dado que una celda tiene frecuencia esperada menor de 5, ver tabla N° 9, por tanto se empleo la prueba de Razón de Verosimilitud. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay independencia (no existe asociación) entre Nivel de calidad docente e Institución de egreso, dado que el p-value (sig. Igual a 0,5209) no es menor de 0,05.

Para comparar los puntajes totales obtenidos entre los docentes de ambas Instituciones se presenta el grafico N° 6.



Se observa que el puntaje total de los docentes egresados de ambas instituciones tienen la misma mediana (nivel regular), hay un docente que destaca en la Universidad, el docente 13, que tiene un puntaje alto (194); desde el enfoque de los encuestados, podemos concluir que el nivel de calidad del desempeño profesional de los docentes de estas dos instituciones tiene el mismo comportamiento, esto es, dispersión casi iguales, y con tendencia a asimetría positiva, que los puntajes se concentran en valores bajos.

Para evaluar la diferencia de los puntajes totales obtenidos entre los docentes egresados de ambas Instituciones, se evaluó la normalidad de los datos, y se encontró que no tiene distribución normal de probabilidad, dado que los puntos se alejan o están dispersos respecto a la Recta de Henry, por tanto no se pudo aplicar la prueba T de Student para la diferencia de medias poblacionales de los puntajes totales, por tanto se empleo la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.



Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que no hay diferencias entre las medianas de los puntajes totales de los docentes egresados de Universidades e Institutos Superiores dado que el p-value bilateral 0,6980 (0,349) no es menor de 0,05.

**Tabla No 9**

**PRUEBA CHI CUADRADO ENTRE DIMENSIONES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR\***

DIMENSION	GRADOS DE LIBERTAD	P-VALUE	PRUEBA	OBSERVACION
Puntaje Total	2	0,5209	RV	1
Preparación de la enseñanza	1	0,0011	Chi-cuadrado	2
Ambiente propicio para el aprendizaje	1	0,0616	Chi-cuadrado	3
Enseñanza para el aprendizaje	1	0,0928	Chi-cuadrado	4
Responsabilidades profesionales	1	0,0028	RV	5

1. 1 casillas (16.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.80.
2. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 72.44.
3. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 80.73.
4. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 48.87.
5. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.36.

\* Universidad e Instituto Pedagógico Públicos

RV : prueba de razón de verosimilitud



**TABLA No 10**

PRUEBA U DE MANN WHITNEY PARA CADA DIMENSION SEGÚN INSTITUCION DE EGRESO

<b>Dimensiones</b>	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Puntaje Total	36483	65403	-0.3880	0.6980
Preparación de la enseñanza	31874	60794	-2.8864	0.0039
Ambiente propicio para el aprendizaje	31690	79895	-2.9879	0.0028
Enseñanza para el aprendizaje	34053	62973	-1.7054	0.0881
Responsabilidades profesionales	36533	65453	-0.3618	0.7175

### 4.3 Análisis y determinación del nivel de calidad de la preparación de enseñanza.

Se usaron los puntajes totales categorizados para esta primera dimensión, los resultados se muestran en la siguiente tabla, N° 5.

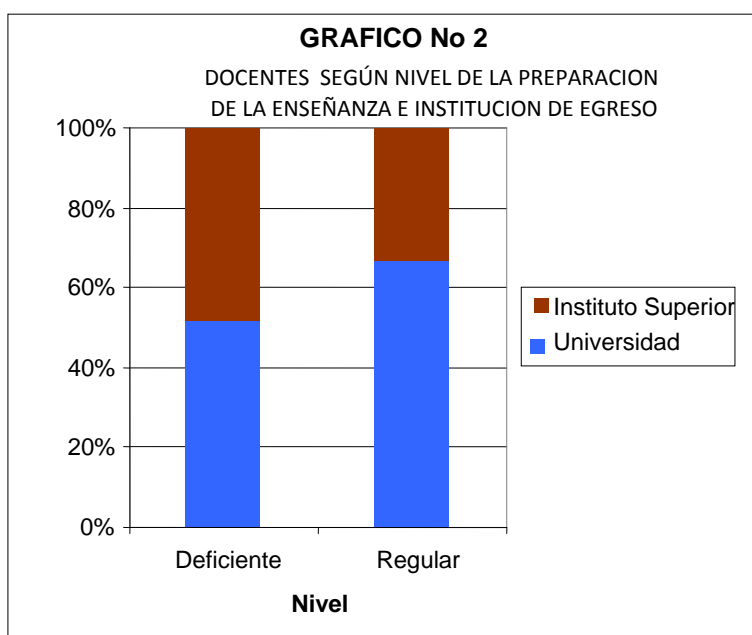
**Tabla N° 5**

**DOCENTES SEGÚN NIVEL DE  
PREPARACION DE LA ENSEÑANZA E  
INSTITUCION DE EGRESO**

NIVEL	Institución		Total
	Universidad	Instituto Superior	
Deficiente	199	185	384
Regular	111	55	166
Total	310	240	550

La mayoría de docentes se autoevalúan como Deficientes en la preparación de la enseñanza a los alumnos son 199 docentes (36,18%) de Universidades estatales y 185 docentes de Institutos superiores (33,64%) del total de docentes encuestados (550).

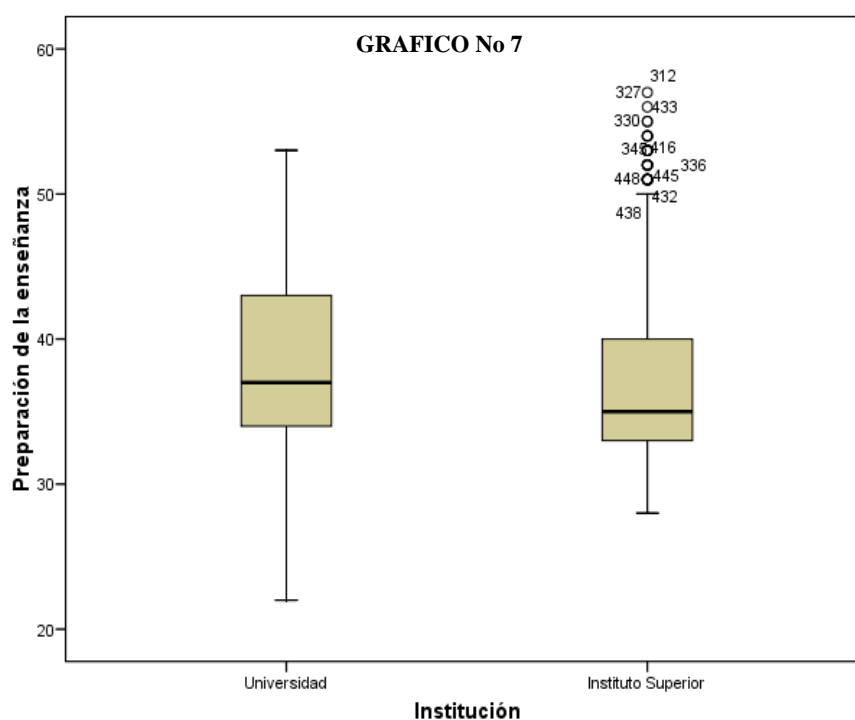
Se evidencia que los docentes tienen carencias en esta dimensión evaluada, lo cual implica que la calidad de la preparación de la enseñanza no es adecuado y carece de estrategias de la organización de objetivos y contenidos, dominio de la didáctica, dominio de contenidos del área y conocimientos de las características y experiencias de los estudiantes. Por tanto las clases impartidas no son laboratorios de enseñanza aprendizaje, lo cual merma en la preparación futura del estudiante como profesional o ciudadano común y corriente.



En cuanto a la asociación entre el puntaje total obtenido por los docentes en esta dimensión y el tipo de docente (Universidad Estatal e Instituto Superior) a nivel descriptivo observamos que los niveles deficiente y regular se comportan de diferente forma en las dos instituciones, tanto para el nivel deficiente como el nivel regular los docentes egresados de las Universidades Estatales son en mayor porcentaje. En general la asociación es buena.

Se empleó la prueba de asociación entre Nivel de calidad docente en esta dimensión e Institución de egreso, se pudo emplear la prueba Chi cuadrado dado que la menor frecuencia esperada es de 72,44; ver tabla N° 9. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay asociación entre el nivel de la preparación de la enseñanza e Institución de egreso, dado que el p-value (sig. Igual a 0,0011) es menor de 0,05.

Para comparar los puntajes totales obtenidos en esta dimensión entre los docentes de ambas Instituciones se presenta el grafico N° 7.



Se observa en el gráfico N° 7 que la mediana en los egresados de las universidades respecto a la preparación de la enseñanza es mayor que los egresados de los Institutos, se aprecia también que algunos docentes (11) de los Institutos presentan puntajes más altos. Pero hay mayor dispersión de los puntajes en el grupo de docentes egresados de universidades respecto a Institutos Superiores.

Para evaluar la diferencia de los puntajes totales obtenidos en la dimensión preparación de la enseñanza entre los docentes egresados de ambas Instituciones, se evaluó la normalidad de los datos, y se encontró que no tiene distribución normal de probabilidad, dado que los puntos se alejan o están dispersos respecto a la Recta de Henry, por tanto no se pudo aplicar la prueba T de Student para la diferencia de medias poblaciones de los puntajes totales en esta dimensión, por tanto se empleo la prueba no paramétrica U de Mann Whitney. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay diferencias entre las medianas de los puntajes totales de los docentes egresados de Universidades e Institutos Superiores dado que el p-value bilateral 0,039 (0,00195) es menor de 0,05.

#### 4.4 Análisis y determinación del nivel de calidad del Ambiente propicio.

Se usaron los puntajes totales categorizados para esta segunda dimensión, los resultados se muestran en la siguiente tabla, N° 6.

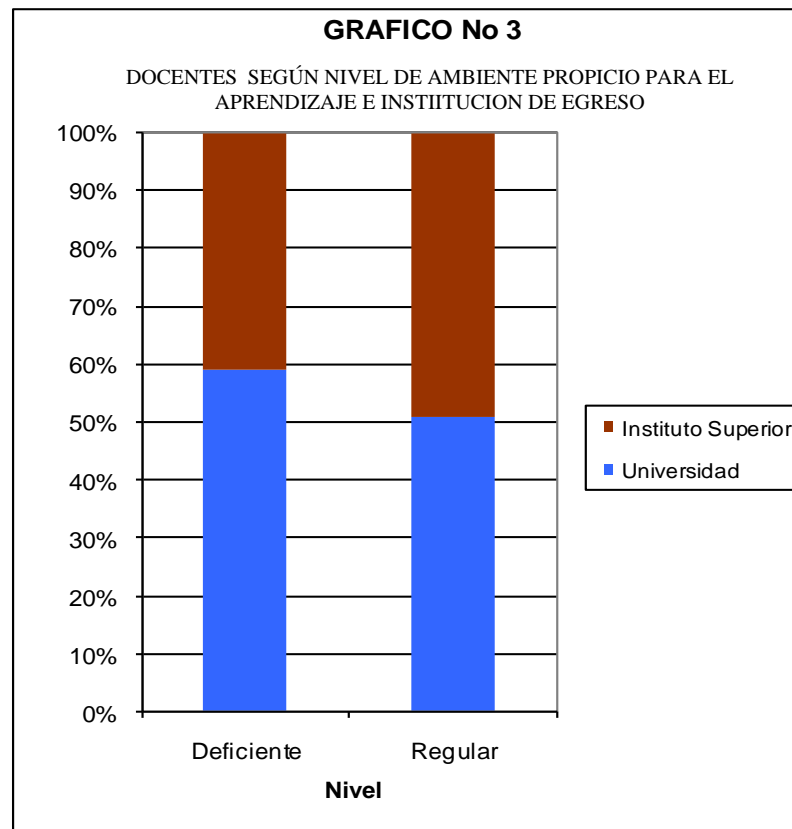
**Tabla No 6**

DOCENTES SEGÚN NIVEL DE AMBIENTE PROPICIO  
PARA EL APRENDIZAJE E INSTITUCION DE EGRESO

NIVEL	Institución		Total
	Universidad	Instituto Superior	
Deficiente	216	149	365
Regular	94	91	185
Total	310	240	550

La mayoría de docentes se autoevalúan como Deficientes en la creación del ambiente propicio para el aprendizaje, son 216 docentes (39,27%) de Universidades estatales y 149 docentes de Institutos superiores (27,09%) del total de docentes encuestados (550). Se evidencia que los docentes tienen carencias en esta dimensión evaluada, lo cual implica que el ambiente propicio para el aprendizaje no es adecuado y los docentes no crean el clima de relacione de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto, carecen de normas de convivencia consistentes en el aula, no establecen un ambiente

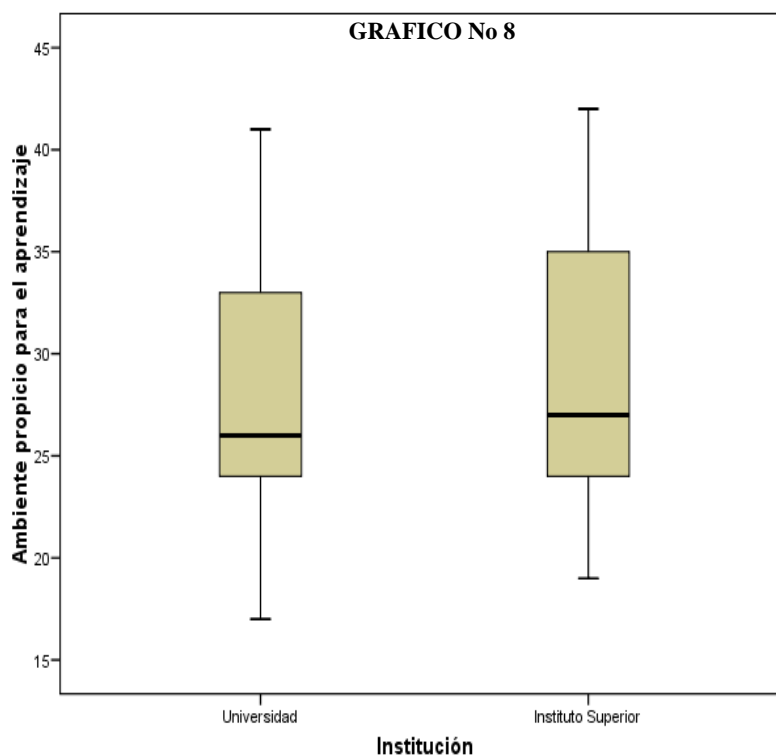
organizado de trabajo ni dispone de espacios y recursos en función de los aprendizajes. Por tanto la enseñanza aprendizaje en el aula no es significativa ni positiva para todos y cada uno de los alumnos; esto hace que los alumnos no acumulen conocimientos para la vida.



En cuanto a la asociación entre el puntaje total obtenido por los docentes en esta dimensión y el tipo de docente (Universidad Estatal e Instituto Superior) a nivel descriptivo observamos que los niveles deficiente y regular se comportan ligeramente diferente en las dos instituciones, tanto para el nivel deficiente como el nivel regular los docentes egresados de las Universidades Estatales son en mayor porcentaje. En general la asociación es regular.

Se empleo la prueba de asociación entre Nivel de calidad docente en esta dimensión e Institución de egreso, se pudo emplear la prueba Chi cuadrado dado que la menor frecuencia esperada es de 80,73; ver tabla n 9. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay asociación entre la creación del ambiente propicio para el aprendizaje e Institución de egreso, dado que el p-value (sig. Igual a 0,0616) no es menor de 0,05. Por tanto hay independencia, no hay asociación.

Para comparar los puntajes totales obtenidos en esta dimensión entre los docentes de ambas Instituciones se presenta el grafico N° 8.



Se observa en el gráfico N°8 que la mediana en los egresados de las universidades respecto a la creación del ambiente propicio para el aprendizaje es menor que los egresados de los Institutos. Hay mayor dispersión de los puntajes en el grupo de docentes egresados de institutos respecto a Universidades.

Para evaluar la diferencia de los puntajes totales obtenidos en la dimensión creación de ambiente propicio para el aprendizaje, se evaluó la normalidad de los datos, y se encontró que no tiene distribución normal de probabilidad, dado que los puntos se alejan o están dispersos respecto a la Recta de Henry, por tanto no se pudo aplicar la prueba T de Student para la diferencia de medias poblaciones de los puntajes totales en esta dimensión , por tanto se empleó la prueba no paramétrica U de Mann Whitney. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay diferencias entre las medianas de los puntajes totales de los docentes egresados de Universidades e Institutos Superiores dado que el p-value bilateral 0,028 (0, 0014) es menor de 0,05.

#### **4.5 Análisis y determinación del nivel de calidad de la enseñanza para el aprendizaje.**



Se usaron los puntajes totales categorizados para esta tercera dimensión, los resultados se muestran en la siguiente tabla, N°7.

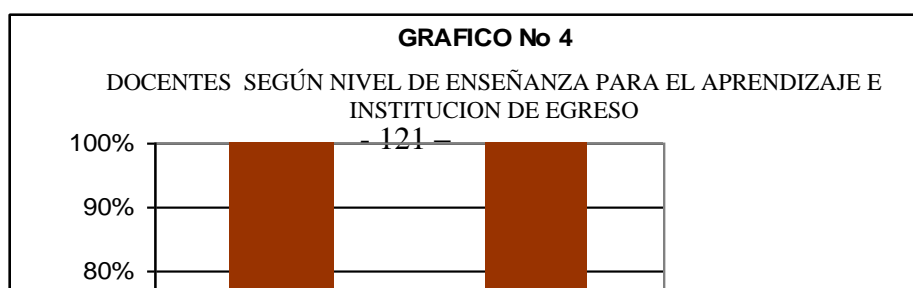
**Tabla No 7**

DOCENTES SEGÚN NIVEL DE ENSEÑANZA PARA EL  
APRENDIZAJE E INSTITUCION DE EGRESO

NIVEL	Institución		Total
	Universidad	Instituto Superior	
Deficiente	239	199	438
Regular	71	41	112
Total	310	240	550

La mayoría de docentes se autoevalúan como Deficientes en la Enseñanza para el aprendizaje son 239 docentes (43,45%) de Universidades estatales y 199 docentes de Institutos superiores (31,18%) del total de docentes encuestados (550).

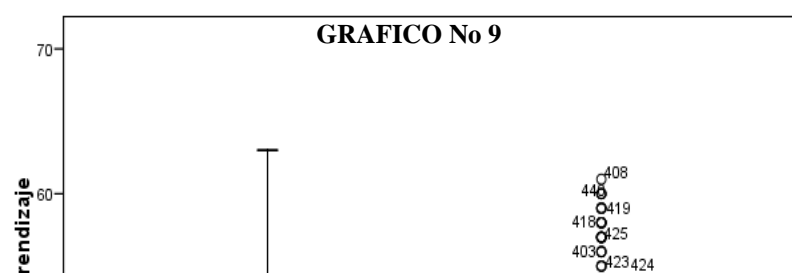
Se evidencia que los docentes tienen carencias en esta dimensión evaluada, lo cual implica que la calidad de la enseñanza para el aprendizaje no es adecuada y los docentes no comunican en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje, carecen de estrategias de enseñanza desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes; carecen de un tratamiento del contenido de la clase con rigurosidad conceptual y comprensibilidad para los estudiantes, no promueven el desarrollo del pensamiento, no evalúan ni monitorean el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes. Por tanto el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes está limitado y no desarrollan sus capacidades ni adquieren contenidos necesarios para su formación intelectual.



En cuanto a la asociación entre el puntaje total obtenido por los docentes en esta dimensión y el tipo de docente (Universidad Estatal e Instituto Superior) a nivel descriptivo observamos que los niveles deficiente y regular se comportan ligeramente diferente en las dos instituciones, tanto para el nivel deficiente como el nivel regular los docentes egresados de las Universidades Estatales son en mayor porcentaje. En general la asociación es regular.

Se empleo la prueba de asociación entre Nivel de calidad docente en esta dimensión e Institución de egreso, se pudo emplear la prueba Chi cuadrado dado que la menor frecuencia esperada es de 48,87; ver tabla N° 9. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que no hay asociación entre la enseñanza para el aprendizaje e Institución de egreso, dado que el p-value (sig. Igual a 0,0928) no es menor de 0,05.

Para comparar los puntajes totales obtenidos en esta dimensión entre los docentes de ambas Instituciones se presenta el grafico N° 9.



Se observa en el gráfico N° 9 que la mediana en los egresados de las universidades e institutos respecto a la enseñanza para el aprendizaje es similar, se aprecia también que algunos docentes (7) de los Institutos presentan puntajes más altos. Pero hay mayor dispersión de los puntajes en el grupo de docentes egresados de universidades respecto a Institutos Superiores.

Para evaluar la diferencia de los puntajes totales obtenidos en la dimensión preparación de la enseñanza entre los docentes egresados de ambas Instituciones, se evaluó la normalidad de los datos, y se encontró que no tiene distribución normal de probabilidad, dado que los puntos se alejan o están dispersos respecto a la Recta de Henry, por tanto no se pudo aplicar la prueba T de Student para la diferencia de medias poblaciones de los puntajes totales en esta dimensión, por tanto se empleó la prueba no paramétrica U de Mann Whitney. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay diferencias entre las medianas de los puntajes totales de los docentes egresados de Universidades e Institutos Superiores dado que el p-value bilateral 0,0881 (0, 04405) es menor de 0,05.

#### **4.6 Análisis y determinación del nivel de las Responsabilidades Profesionales.**

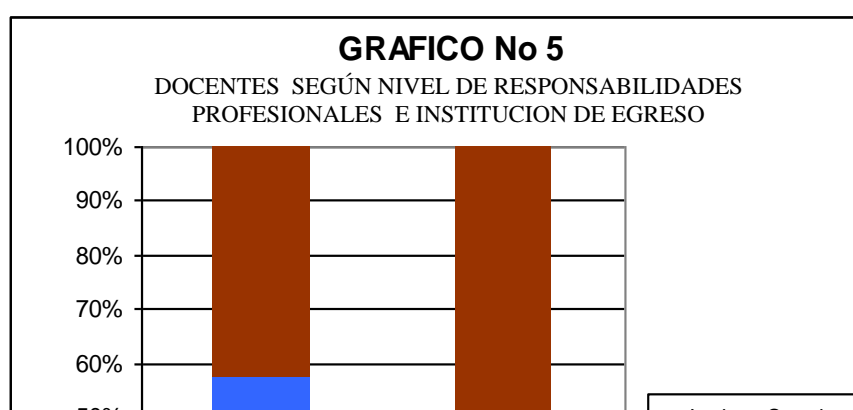
Se usaron los puntajes totales categorizados para esta cuarta dimensión, los resultados se muestran en la siguiente tabla, N° 8.

**Tabla No 8**  
DOCENTES SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDADES  
PROFESIONALES E INSTITUCION DE EGRESO

NIVEL	Institución		Total
	Universidad	Instituto Superior	
Deficiente	309	231	540
Regular	1	9	10
Total	310	240	550

La mayoría de docentes se autoevalúan como Deficientes en las Responsabilidades Profesionales, son 309 docentes (56,18%) de Universidades estatales y 231 docentes de Institutos superiores (42%) del total de docentes encuestados (550).

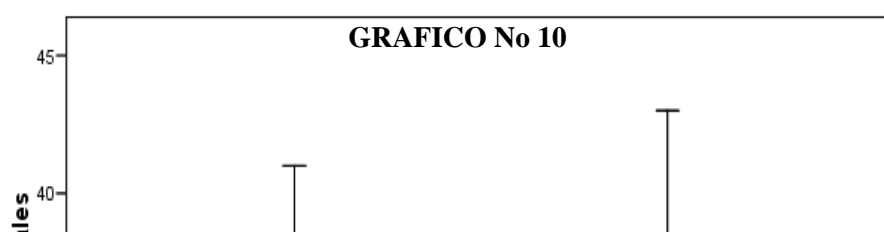
Se evidencia que los docentes tienen carencias en esta dimensión evaluada, lo cual implica que la calidad de las responsabilidades profesionales es deficiente; el docente no realiza una reflexión sincera y sistemática sobre su práctica, no asume responsabilidades en la orientación de los estudiantes, no proporciona relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados, no se actualiza ni perfecciona profesionalmente en su especialidad, en aspectos de pedagogía y política vigente. Por tanto, la falta de coherencia y la falta de testimonio y buen ejemplo de los docentes no ayuda en la formación integral de los estudiantes, y no los ayuda a ser personas íntegras que sepan encaminarse con valores en la sociedad.



En cuanto a la asociación entre el puntaje total obtenido por los docentes en esta dimensión y el tipo de docente (Universidad Estatal e Instituto Superior) a nivel descriptivo observamos que los niveles deficiente y regular se comportan de diferente forma en las dos instituciones, tanto para el nivel deficiente como el nivel regular los docentes egresados de las Universidades Estatales son en mayor porcentaje. En general la asociación es buena.

Se empleo la prueba de asociación entre Nivel de calidad docente en esta dimensión e Institución de egreso, no se pudo emplear la prueba Chi cuadrado dado que la menor frecuencia esperada es de 4,36; se empleo la prueba de Razón de Verosimilitud, ver tabla n 9. Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que hay asociación entre las responsabilidades profesionales e Institución de egreso, dado que el p-value (sig. Igual a 0,0028) es menor de 0,05.

Para comparar los puntajes totales obtenidos en esta dimensión entre los docentes de ambas Instituciones se presenta el gráfico N° 10.



Se observa en el gráfico N° 10 que las medianas en los egresados de las universidades respecto a las responsabilidades profesionales son iguales en ambas Instituciones. Hay mayor dispersión de los puntajes en el grupo de docentes egresados de universidades respecto a Institutos Superiores.

Para evaluar la diferencia de los puntajes totales obtenidos entre los docentes egresados de ambas Instituciones, se evaluó la normalidad de los datos, y se encontró que no tiene distribución normal de probabilidad, dado que los puntos se alejan o están dispersos respecto a la Recta de Henry, por tanto no se pudo aplicar la prueba T de Student para la diferencia de medias poblaciones de los puntajes totales de esta dimensión, por tanto se empleó la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.

Con nivel de significación del 5% (0,05) se concluye que no hay diferencias entre las medianas de los puntajes totales de los docentes egresados de Universidades e Institutos Superiores dado que el p-value bilateral 0,7175 (0,359) no es menor de 0,05.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

#### **4.1 La Calidad y el Desempeño Profesional**

Los resultados que en la investigación se han obtenido nos evidencian el estado actual de la docencia, expresada en una carente propuesta de calidad en el desempeño profesional.

Los docentes de las ciudades de Lima, Arequipa y Cusco que fueron evaluados a través del Instrumento de Auto-evaluación, han arrojado un resultado que en cierta manera testifica la actual situación de la Educación en nuestro país, lo cual ya se había evidenciado en las evaluaciones hechas a los docentes en los últimos años, situación que sigue dándose con resultados no muy significativos, ya no desde una evaluación diagnóstica sino también a través de las últimas evaluaciones hechas para nombramientos y contratos, lo que significa que de calidad en el desempeño profesional todavía no se puede hablar en términos de logro significativo.

La investigación tenía como objetivo verificar el nivel de Calidad en el desempeño profesional de los docentes en los últimos 10 años. A través del instrumento de recolección de datos se ha verificado en las diversas dimensiones que las carencias profesionales se dan en las diversas dimensiones del desempeño profesional, como se evidencian en los cuadros estadísticos desde la preparación de la enseñanza, hasta las responsabilidades propias de un docente evidencian carencia en los resultados. Se podría decir que estos resultados responden a lo expresado en la fundamentación del problema: la proliferación de los Institutos pedagógicos, la falta de una seria práctica profesional en la que se evidencian los desniveles de logro y la carencia de un currículo de Calidad en los programas de enseñanza, como también lo señala José Rivero H. “Conspiran contra la profesionalización docente en el Perú tanto la proliferación y heterogeneidad de instituciones a cargo de la formación inicial como las limitaciones en la actual legislación magisterial y en el Ministerio de Educación para asumir la conducción de la formación continua docente”.

Es importante señalar que en la Segunda Encuesta Nacional de Educación en el Perú realizada en el año 2007 por ENAED se especifica como opinión general lo siguiente: Ante la pregunta: ¿Qué opina sobre la Educación en el Perú?

- Las opiniones vertidas por los encuestados tuvieron mayoritariamente un sentido crítico; solo un 10% de la población señaló que “la educación es regular” y 4% que “la calidad de la enseñanza es buena”.

- Analizando en detalle el contenido de otro conjunto minoritario de opiniones hizo referencia a cuestiones que aluden a la responsabilidad del Estado en la dotación de recursos financieros para la educación “hay escasez de recursos, poco apoyo” (9%), en la falta de políticas de largo plazo, los bajos sueldos del magisterio (“están mal pagados”) y la falta de una buena infraestructura y equipamiento.
- las opiniones desfavorables se encuentra que la expresión más común se refirió a que “la calidad de la enseñanza es mala”, lo que fue señalado por más de la tercera parte de los entrevistados (37%).
- Un importante conjunto de respuestas hizo alusión a cuestiones relativas a los profesores, siendo lo más destacado la referencia a que “no hay profesores buenos / no están capacitados” (28%); a esto se añadió que tienen “poco compromiso o dedicación” (14%), “ahora hay muchas huelgas”, “no son exigentes”, “no tienen una buena metodología”.
- Las tres opiniones que obtuvieron mayor frecuencia fueron señaladas, en el mismo orden de prioridad, por todos los segmentos sociales analizados.

Es importante destacar estos resultados, ya que dan mayor credibilidad y sustento a la investigación hecha al constatar que la calidad en el desempeño no es la más adecuada en nuestra realidad peruana en el campo de la docencia y por ende el bajo nivel de calidad en la enseñanza lo que conduce a concluir que la educación tiene niveles muy bajos en el Perú.

Desde el cuadro comparativo entre docentes egresados de universidades versus institutos se evidencia cierto margen de diferencia entre ambos siendo más positiva la resultante de desempeño para docentes egresados de las diversas universidades. Yolanda Ramírez Villarroel al presentar las causas por las que la calidad no encuentra sitio en la docencia peruana expresa que ésta sigue siendo un problema y una posibilidad, frente al desempeño aún se encuentra la expresión: “Aunque sea de profesor” aumentando de esta manera la falta de responsabilidad frente al desempeño profesional. El problema desde la proliferación de institutos superiores pedagógicos se hace cada vez más evidente ya que viene a sostener la alternativa de la posibilidad del ser docente para no estar desempleado y a esto se suma la poca exigencia en los ingresos a dichos institutos. Ricardo Cuenca Presidente del foro educativo (2006) presenta con claridad el análisis de los resultados de la evaluación docente apuntando a las



faltas existentes en la formación inicial de manera específica en los Institutos Superiores pedagógicos de cara a la evaluación, acreditación y certificación así mismo subraya Ricardo Cuenca la importancia de la capacitación continua.

En líneas generales frente a la universidad en la facultad referida a la formación docente con los institutos superiores pedagógicos en un trabajo realizado por [jonatanv@hotmail.com](mailto:jonatanv@hotmail.com) especifica que se constata que el mal desempeño docente puede ser atribuido a la falta de un proyecto nacional, a la sobre imposición de roles que tiene el docente, por ende el problema de la calidad en el docente no radica en un solo factor sino que constituye parte de la implementación de una política intercultural que debe llevar a un diálogo entre distintas realidades culturales a través del cual se pueda articular no solo una integración de culturas sino un diálogo entre distintas realidades culturalmente dinámicas de todo el país y no sólo de un sector específico.

#### **4.2. La Evaluación del Docente y las Leyes Peruanas**

Es importante también destacar, la incoherencia existente entre las leyes del Estado frente a la situación del Docente y la realidad concreta del mismo.

Si bien es cierto existe un esfuerzo de parte del estado en mejorar la actual situación del docente peruano, es necesario tomar conciencia de la realidad de desajustes que se evidencian entre: La formación inicial del futuro docente y la formación continua o permanente del mismo, para que exista un desempeño profesional de calidad y eficiencia. Hoy las leyes hablan ya de evaluación, acreditación y certificación, pero se sabe que faltan muchos espacios por cubrir entre estos objetivos y el desempeño real del docente. Vale recordar a manera de ubicación lo que mencionan las últimas leyes peruanas:

- El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes. Es decir, la evaluación de los docentes oficiales es en el Perú a la vez un derecho y un deber, de acuerdo con un mandato constitucional que compromete la participación y la responsabilidad conjunta del Estado y de la Sociedad.
- La nueva Ley General de Educación, la Ley 28044, promulgada el 28 de julio de 2003, otorga un papel preeminente a la evaluación, la liga a la finalidad de lograr una educación de calidad, y la encarga a un “Sistema Nacional de Evaluación,

Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación - SINEACE” que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país.

- El Sistema opera a través de organismos autónomos dotados de un régimen legal y administrativo que garantiza su independencia”. También es necesario consultar sobre este tema de la evaluación de los docentes, las lecciones de la experiencia a nivel internacional y regional, particularmente las que ha promovido y evaluado la UNESCO, desde la “Recomendación Conjunta UNESCO-OIT Relativa a la Situación del Personal Docente” (adoptada en París el 5 de octubre de 1966 y evaluada periódicamente por un comité conjunto de expertos); pasando por la Recomendación 69, a los Ministros de Educación, sobre “La evolución del papel del personal docente y consecuencias de esa evolución en la formación profesional previa y en ejercicio”, adoptada por la Conferencia Internacional de Educación en Ginebra, el 3 de septiembre de 1975; hasta la reciente publicación (2006) de la “Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente – un estudio comparado entre 50 países de América y Europa”, accesible en el portal de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO.

También es importante resaltar, aquello que expresa José Rivero H. Miembro del Consejo Nacional de Educación y Director de Foro Educativo. Se desempeñó como Director General de Extensión Educativa en la Reforma educativa peruana de los 70 y como especialista regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

En el significativo Informe Mundial UNESCO sobre la Educación “Los docentes y la Enseñanza en un mundo en mutación”, elaborado teniendo como principal fuente la 45ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación (Ginebra, 1996) se enfatiza que aunque las condiciones de la enseñanza son importantes, el papel de los docentes sigue siendo fundamental en lo que atañe a la calidad y la pertinencia de la educación.

Esa afirmación está lejos de reflejar la actual realidad docente. El Informe hace, incluso, explícito el temor de que se produzca una tendencia a la "desprofesionalización" de los docentes y la enseñanza al limitar el papel del maestro al de especialista encargado de poner en práctica procedimientos y reglamentos en lugar de asumir un juicio profesional sobre los enfoques pedagógicos necesarios de considerar en una situación concreta dada. Esa tendencia se expresa también en muchos países donde se ha dejado de exigir

requisitos de formación especializada para resolver problemas apremiantes sobre la docencia.

En el caso de nuestro país, dice José Rivero H.: sobre la profesión docente existe una contradictoria doble percepción. Por un lado se acumulan tareas y demandas al maestro creyéndolo capaz de resolver todo tipo de problemas pedagógicos y hasta sociales de sus alumnos y por contraste, de otro lado, tiene bajos niveles de valoración social. Contribuyen a ello, pese a la acción de muchos buenos docentes, una percepción generalizada de baja calificación profesional y de conductas autoritarias en el aula, agravada, sobre todo en medios rurales, con ausentismo laboral e incumplimiento de funciones.

Los recientes y muy adversos resultados para estudiantes peruanos en pruebas nacionales e internacionales de medición de niveles de aprendizaje han tenido decisiva influencia para que en su primer discurso ante el Congreso la Premier Beatriz Merino (2003) declarara a la educación nacional en Estado de Emergencia y para que haya voces demandantes de urgentes acciones y renovados compromisos de todos los actores educativos, particularmente de docentes y padres de familia. En todas estas nuevas exigencias hay consenso en dos tareas con las que se daría real prioridad a la educación: incremento anual de recursos al sector por lo menos en el 0,25 del Producto Bruto Interno que señala el Acuerdo Nacional, y mejorar sustantivamente ese bajo desempeño de estudiantes asociándolo a pasos efectivos para mejorar la preparación docente y lograr su profesionalización.

#### **4.3. Alternativas De Calidad Para El Desempeño Profesional De Actualidad**

Frente a esta actual situación de crisis de calidad, más aún de “calidad total” y excelencia en la Educación peruana, desde los niveles de Desempeño profesional específicamente estatal, se considera importante como se señala en uno de los objetivos la “propuesta de principios que sean considerados en la formación del Docente”, tanto en la etapa inicial como en la continua, es por ello que se presentan aspectos de calidad Institucional desde una visión de futuro, es decir pensar en Docentes que respondan alas exigencias del tercer Milenio en el campo educativo.

Para ello se ha considerado de gran importancia señalar:

- Asumir una formación con propuestas que respondan a la era del Conocimiento o Sociedad del Conocimiento en la que el docente sea capaz de manejar herramientas teniendo como materia prima el Conocimiento y su escenario la

globalización como lo expresan Román y Diez 2005, de donde se desprende una visión que postule sobre el desarrollo de habilidades, destrezas, capacidades y Competencias, insertas éstas con una formación en valores desde el desarrollo de actitudes en los profesionales de la educación.

- Otro de los principios nucleares que se considera importantes es el relacionado con la innovación que lleva a pensar en docentes gestores aprendizaje, innovadores y mediadores del conocimiento desde un desempeño de calidad profesional, es desde esta realidad que se llega a contar con “escuelas inteligentes”.
- Al hablar de escuelas inteligentes, es necesario tener en cuenta el principio de lo que significa Organización como el lugar en el que se construye conocimiento, en el que los profesionales del Tercer milenio son los generadores de aprendizaje, existen propuestas innovadoras sobre este tema válidos para la formación de calidad para un docente como la propuesta hecha por Senge desde “La Quinta Disciplina” este autor nos propone que: “Captar el significado de metanoia es captar el significado más profundo de aprendizaje” Senge, (1992).
- Por otro lado se considera importante una visión clara de los perfiles que deben de tener los docentes del tercer Milenio como profesionales con propuestas válidas. La imagen innovadora del profesor como mediador del aprendizaje, para las nuevas propuestas del aprendizaje significativo son muchas:  
Olson (1992), habla de un profesor como traductor de información, Martiniano Román Pérez habla de un profesor innovador no sólo desde una planificación y su control sino de la necesidad de asesores de los futuros profesores que los ayuden a adaptarse a los planes de organización.
- Desde los resultado se puede ver la urgencia de tener en cuenta en la formación de los futuros docentes el planteamiento que hace la UNESCO: profesionales capaces de SABERES COMO:
  - El saber ser
  - El saber convivir
  - El saber pensar
  - El saber hacer
- Por ultimo es necesario señalar el perfil del docente como un Profesional Prospectivo como lo plantea Jesús A. Beltrán Yera y Luís Pérez Sánchez, Enciclopedia pedagógica. 2004 señalándolo como una persona con las siguientes

características: planificador, diagnostica competencias, sensibiliza al alumno hacia el aprendizaje, desarrolla una labor de facilitador promueve la comprensión, retención y transformación de los conocimientos, facilita el proceso de aprendizaje, favorece la transferencia, recuperación y evaluación de los conocimientos. Cabe señalar de manera puntual la capacidad de un trabajo colaborativo, entre iguales, un trabajo mediado en el aprendizaje- enseñanza (paradigma socio cognitivo).

Por último otro de los puntos sustanciales que se desprende también de un bajo nivel en la formación inicial de poca calidad es la preparación científica de los profesionales de la educación, lo que corresponde a planes y programas es decir al Currículo para ello es necesario considerar:

- La integración de los conocimientos o grupos de saberes de la formación docente.
- Incentivar el desarrollo de las nuevas formas de enseñanza.
- Desarrollo una formación que no sólo se quede en la racionalidad de contenidos sino que responda a las exigencias de la tecnología actual, y que sea capaz de pasar de la información al conocimiento.
- Capacidad de una enseñanza activa de los conocimientos, “saber pensar y aprender con las manos”, es decir saber diseñar y utilizar estrategias docentes (Román y Diez).
- Desarrollo de las capacidades y diseñar y estimular procesos de elaboración colectiva e individual.
- Potenciar proceso de Práctica Docente.

El análisis estadístico de los resultados ha permitido detallar alternativas de solución para los docentes, los resultados no son sugestivos, sino reales e indicativos. Sólo desde alternativas curriculares en la preparación científica y de una toma de conciencia sobre la formación inicial y permanente de los docentes se podrán diseñar programas de formación para docentes del futuro con características que respondan a un excelente desempeño profesional para el futuro con niveles adecuados y significativos para la educación peruana.

## 5. CONCLUSIONES

1. El Instrumento de recolección de datos ha permitido constatar la Hipótesis planteada en la investigación, es decir: “El desempeño profesional” de los docentes egresados de las facultades de educación de diversas universidades e institutos superior Pedagógico en los últimos 10 años, evidencian niveles de “calidad total” con estándares bajos y con una frecuencia deficiente en las tres ciudades de referencia: Lima, Arequipa, Cusco en las cuatro dimensiones del desempeño profesional, como queda demostrado en la Tabla N° 4 que se ajusta en un 35% para universidades y un 27 % para Institutos Superiores así mismo confirma esta realidad el gráfico N°1 desprendido de las pruebas Chi Cuadrado y la prueba paramétrica U DE Mann Whitney.
2. La dimensión del instrumento: denominado Ficha de autoevaluación referida al grado de preparación a la enseñanza nos permite constatar la hipótesis: sobre el bajo nivel de “calidad total” que demuestran los docentes egresados de universidades e Institutos superiores de los últimos diez años en el desempeño profesional para el logro de los aprendizajes de los alumnos desde una preparación eficiente. La resultante arrojada que la mayoría de los docentes se autoevalúan como deficientes en la práctica de la enseñanza, demostrando una carencia en esta dimensión evaluada dejando en evidencia un deficiente manejo de las diversas estrategias y herramientas didácticas en el laboratorio de enseñanza aprendizaje que es el aula. Tabla N°5: 36,18% y 33,64% respectivamente.
3. Se ha evidenciado que el tipo de ambiente que propician los docentes egresados de universidades e Institutos en los últimos diez años no es el más adecuado para el desarrollo de aprendizaje en los alumnos. Desde la autoevaluación de los docentes se constata una marcada deficiencia: 39,27% de Universidades, 27,09% (Tabla N° 6) de institutos superiores, por ende se llega a la conclusión que en las aulas de los docentes no se da la existencia de los valores que interactúen eficazmente para que se dé un aprendizaje significativo desde el valor del respeto a la persona y su entorno.

4. La frecuencia dirigida al desempeño de los docentes egresados de Universidades e Institutos Superiores en los diez últimos años evidencia estándares bajos lo que nos lleva a constatar por ende la baja calidad que poseen los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje desde lo que significa las responsabilidades profesionales en el docente, concluyendo que el docente egresado en los últimos 10 años carece de una actitud seria y sincera frente a sus responsabilidades directas como en sus relaciones con los alumnos y padres de familia, las capacitaciones continuas en el campo de la pedagogía y las políticas vigentes en el campo de la educación, así mismo no cuenta con un serio testimonio que ayude a sus alumnos a encaminarse con responsabilidad para el futuro. Todo esto queda demostrado en la tabla N° 8 asumiendo los siguientes resultados: 56,18%) de Universidades y 42%, Institutos superiores.
5. Desde un análisis estadístico de los cuadros comparativos (tablas y Gráficos) entre docentes egresados de las diversas universidades versus institutos superiores en los últimos diez años se constata que los niveles de calidad arrojados en las diversas dimensiones aunque no son muy significativas si tienen una tendencia a ser de mejor nivel en los docentes egresados de las Universidades. Así lo evidencian los cuadros de frecuencia estadística presentados, arrojando una leve tendencia de mejor desempeño en los docentes universitarios; pero esta no es significativa lo que nos lleva a la conclusión que los docentes egresados en los últimos diez años de los dos centros de estudio tienen el mismo comportamiento en el desempeño profesional.
6. Al constatar los bajos niveles correspondientes al desempeño profesional de los docentes egresados en los últimos diez años de Universidades e Institutos Superiores a través de las cuatro dimensiones queda también constatada la falta de calidad total en dicho desempeño por ende consideramos de gran importancia proponer a través de esta investigación determinados principios que orienten a una formación profesional inicial y permanente de los profesionales de la educación con perfiles de futuro desde un desempeño prospectivo para el logro de aprendizajes significativos y coherentes con un mundo globalizado y tecnológico en los futuros alumnos de nuestro país.

## RECOMENDACIONES

1. Se considera importante que la investigación hecha, sea explotada con futuros estudios relacionados con temas como: La Formación docente, Importancia de la evaluación de proceso en el futuro docente, Perfiles de los docentes del tercer Milenio.
2. Es de suma importancia que el Ministerio de Educación no sólo se empeñe, en promulgar leyes para el profesorado, sino que exista una real preocupación por la formación docente, no sólo de los que ya han egresado y sea encuentran en pleno desempeño profesional, sino por quienes están aún desarrollando a la etapa de formación Inicial.
3. Se considera también importante recomendar a quienes son responsables de la formación de los profesionales de la educación, ser personas de futuro, capaces de mirar más allá de metas inmediatas por lo tanto que sepan apostar por perfiles prospectivos que apunten a desarrollo de capacidades y no sólo una formación teórica y pasiva .
4. Es necesario insistir en apostar por una evaluación que lleve a mejoras sustanciales desde una “vocación en y para la docencia” y no sólo propuestas que tengan como mira incentivos de aumento de sueldos inmediatos. Que considero también sería una propuesta de investigación para el futuro de gran importancia para evidenciar el estado emocional del docente frente a una seguridad económica y las exigencias de un desempeño de calidad en el trabajo.
5. Como docente se considera también recomendar que desde los Centros de estudios Superiores dedicados a la formación profesional de los educadores se diseñen programas capaces de responder a las exigencias de un mundo globalizado y a las propuestas de una era que tiene como se ha indicado anteriormente como materia prima el conocimiento, para que éste sea construido desde las organizaciones Inteligentes a las cuales se debe de apuntar en este tercer Milenio en el campo educativo.
6. Desde una postura real entre los resultados del instrumento utilizado para la investigación y la actual situación de la docencia se considera de suma importancia asumir los proceso de la evaluación de los docentes con mayor coherencia y seguimiento profesional, planteamiento que no sólo puede darse a



niveles macro, sino desde las mismas Instituciones Educativas, entrando a formar parte de una “Cultura Evaluativa”.

7. Se considera importante que los Centros de Estudios Superiores de la Docencia, apuesten por una visión de futuro en lo que corresponde a los Currículos (planes y programas) y a perfiles de la docencia, así como a la formación de Centros de estudio considerados como Organizaciones inteligentes, capaces de construir la Propia cultura Organizacional e Institucional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- AUTORES COR.:** España. Ministerio de Educación y Ciencia El acceso a la Universidad desde las Enseñanzas Medias: información
- AUTORES COR.** 1994.: España. Ministerio de Educación y Ciencia. Publicación: Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Centro de Publicaciones, DL.
- AUTORES COR.:** Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [México, D.F.], Anuiés Acciones ANUIES 1998: Programas de cooperación, estudios estratégicos, selección de datos estadísticos nacionales e internacionales, directorio de instituciones afiliadas PUBLICACION: México, D.F.: ANUIES, 1999
- AUTORES COR.:** Unión de Universidades de América Latina, UDUAL  
SERIE: Colección UDUAL, 3 Administración universitaria en América Latina: una perspectiva estratégica
- AUTORES COR.:** México. Secretaría de Educación Pública, ANUIES, Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior 1994. Agenda estadística de la educación superior. Tomos I y II . PUBLICACION: México: ANUIES.
- AUTORES GONZÁLEZ SUCH, José; JORNET MELIÁ, Jesús M.; SUÁREZ RODRÍGUEZ, Jesús M.; PÉREZ CARBONELL, Amparo** 1999-  
Análisis de tipologías de calidad docente a partir de un cuestionario de evaluación del profesorado universitario. EN: Bordón; n.1(1999)
- AUTORES COR.: FUNDACIÓN SANTILLANA [MADRID]** 1994- Aprender para el futuro: aprendizaje y vida activa- REUNION: Semana Monográfica, 9ª, 21 al 25 de noviembre, 1994, Madrid  
PUBLICACION: Madrid: Fundación Santillana, 1994
- AUTORES COR.: ARGENTINA. MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN. SECRETARÍA DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS** 1997- Anuario 1997 de estadísticas universitarias- PUBLICACION: Buenos Aires.
- AUTORES COR.: ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES,** 1997ASCUN- Así nació la Asociación Colombiana de Universidades: Vísperas del 10 de mayo de mil novecientos cincuenta y siete.  
PUBLICACION: Santa fe de Bogotá: Asociación Colombiana de universidades, 1997.
- AUTORES COR.: ARGENTINA. MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN.**1998 Calidad, eficiencia y equidad en la educación superior argentina - PUBLICACION: Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación.
- AUTORES COR.: COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA [BUENOS AIRES], CONEAU.**

1997 - Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria: Ministerio de Cultura y Educación PUBLICACION: Buenos Aires: CONEAU.

**AUTORES COR.: ARGENTINA. UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS** 1995- Evaluación de la calidad en la universidad. PUBLICACION: Buenos Aires: FCE.UBA, 1995

**AUTORES COR.: UNESCO; FUNDACIÓN SANTILLANA [MADRID** 1996- La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors. PUBLICACION: Madrid: UNESCO; Paris: UNESCO, 1996.

**AUTORES GONZÁLEZ SUCH, José; JORNET MELIÁ, Jesús M.; SUÁREZ RODRÍGUEZ, Jesús M.; PÉREZ CARBONELL, Amparo** 1999- Análisis de tipologías de calidad docente a partir de un cuestionario de evaluación del profesorado universitario. EN: Bordón; n.1(1999)

**AUTORES COR.: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID; UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES [MADRID]** 1999 Declaración Internacional "Hacia la Universidad del siglo XXI": Madrid-Alcalá de Henares 12-13 de abril de 1999: V Centenario de la Bula Cisneriana. PUBLICACION: [S.l.: s.n.], 1999

**ACOSTA, Adrián.** 1998. Cambio institucional y complejidad emergente de la educación superior en América Latina - EN: Perfiles latinoamericanos; n.12 (1998); p. 109-140

**ALVARAY, Gisela.**1995- Ambiente de Cambios en la Educación Superior Venezolana EN: Revista de pedagogía; n.41 (1995); p. 49-68

**APARICIO IZQUIERDO, F; GONZÁLEZ TIRADOS, R. M.** 1994. La calidad de la Enseñanza Superior y otros temas universitarios - PUBLICACION: Madrid: Universidad Politécnica de Madrid, 1994

**AYARZA E., Hernán** 1995. Evaluación de la educación superior como estrategia para el cambio. EN: Universidades; n.9 (1995); p. 29-37.

**BENÍTEZ CÁRDENAS, Francisco.** 1997- calidad de la educación superior cubana EN: Revista cubana de educación superior; n.1 (1997); p. 40-54

**CÁMERE Edistio** 2006-“Educación Mas Allá De Las Aulas” Editorial: Mar Adentro 2006-PERU

**CABRERA C, Guillermo [ET AL].** 1998 - Caracterización sociológica del estudiante universitario: estudios en la universidad de Nariño - PUBLICACION: San Juan de Pasto [Nariño]: Universidad de Nariño.

**DAMIAN CASAS, Luis** 2006- Evaluación de Capacidades y Valores en la Sociedad del Conocimiento –Perspectiva Didáctica. Grupo Editorial Norma

- ENTIDAD RESP.: INSTITUTO DE CALIDAD Y EVALUACIÓN [MADRID],**  
Ince 1995. Evaluación en la educación superior: un instrumento para el cambio y consideración.
- GAGO HUGUET, ANTONIO; MERCADO DEL COLLADO, Ricardo** 1995- La evaluación en la educación superior en México - EN: Revista de la educación superior; n.96 (1995); p. 61-86.
- GIL RIVERA, Mª Del Carmen.**1994 - Las bases de datos: importancia y aplicación en educación. EN: Perfiles educativos; n.65 (1994); p. 49-55.
- HANDFIELD-JONES Helen;** 2003 BETH AXLRD 2003 Editorial: Grupo Norma 2003
- LAFOURCADE, Pedro D.**1998- Algunas tendencias y caracterizaciones de las universidades hacia finales del siglo XX - EN: Alternativas; n.10(1998); p. 23-32
- LERCHE VIEIRA, Sofia.** 1995. Concepções de qualidade e educação superior. EN: Unversa: revista da Universidade Católica de Brasília; n.2(1995); p. 283-295.
- LEVY, Daniel C.** 1995. La educación superior y el Estado en Latinoamérica: desafíos privados al predominio público. PUBLICACION: México, DF.: FLACSO [etc.], 1995
- L'ÉCUYER, JACQUES.** 1995 Evaluación en la educación superior: un instrumento para el cambio y consideración EN: Universidades; n.9 (1995); p.23-28  
LOCALIZACION: CREDI, Madrid, Es
- LLARENA DE THIERRY, ROCÍO** 1994 - La evaluación de la educación superior en México. EN: Revista de la educación superior.
- MARÚM ESPINOSA, Elia.** 1995- Avances en la proceso de acreditación de las instituciones de educación superior en México. EN: Revista de la educación superior; n.96 (1995); p. 35-46
- MARÚN ESPINOSA, Elia; CASTRO ALDRETE, Carmen R.** 1998 - Calidad y competitividad, requerimientos actuales y futuros de la educación superior en México - EN: Universidades; n.15 (1998); p. 13-24  
ENTIDAD RESP.: Unión de Universidades de América Latina [México, D.F.], Uducal .
- MARTÍNEZ H., LEONARDO.**1995 - El docente universitario y la extensión EN: Planuic; n.21 (1995); p. 321-351.; n.89 (1994); p. 37-62.
- MIGUEL DÍAZ, Mario De.** 1998. La evaluación del profesorado universitario: criterios y propuestas para mejorar la función docente. EN: Revista de educación; n. 315(1998); p. 67-83

- MENDOZA ROJAS, Javier.**1993 - Contexto de la evaluación de la educación superior en América Latina EN: Revista de la educación superior; n.88 (1993); p. 7-16.
- MEJIA MEJIA, Elías** 2005- Metodología de la Investigación Científica Primera Edición Editorial e Imprenta: Universidad Mayo de San Marcos.
- MEJIA MEJIA, Elías** 2005, Técnicas e Instrumentos de Investigación Edición Editorial e Imprenta: Universidad Mayo de San Marcos.
- MUÑOZ VITORIA, Fernando.** 1995. El acceso a la universidad en España: perspectiva Histórica EN: Revista de educación; N°.308 (1995); p. 31-61
- PALLÁN FIGUEROA, Carlos** 1996. Evaluación, acreditación y calidad de la educación en México: hacia un sistema nacional de evaluación y acreditación - EN: Universidades; n.12 (1996); p. 9-17
- ROMÁN PÉREZ Martiniano.**2006.: Aprender a aprender en la Sociedad del Conocimiento. Editorial: ARRAYAN
- ROMAN PEREZ, Martiniano.**2006 Capacidades y Valores como Objetivos en la Sociedad del Conocimiento. Grupo Editorial Norma.
- ROMAN PERES Y DIEZ LOPEZ.** 2005 – Diseños Curriculares de Aula – Editorial EOS- España.
- ROMAN PEREZ, Martiniano.** 2005. Aprender a Aprender en la Sociedad del Conocimiento – Editores Arrayán –Chile.
- ROMAN PEREZ, Martiniano.**2004 Sociedad del Conocimiento y Refundación de la Escuela desde el Aula – Ediciones Libro Amigo
- ROMÁN PÉREZ Martiniano.** 2005- Sociedad Del Conocimiento y Refundación De La Escuela Desde El Aula- Editorial Libro Amigo 2005
- RUGARCÍA, Armando.** 1994- La calidad total en la universidad - EN: Revista de la educación superior; n.89 (1994); p. 63-77
- SOTO PERDOMO, Rocío; MÉNDEZ FREGOZA, Elvia M.** 1995. Consideraciones básicas respecto a la tarea universitaria de investigación educativa. EN: Revista de la educación superior; n.93 (1995); p. 7-19
- TABORGA TORRIGO, Huáscar; CASILLAS MUÑOZ, M. Lourdes** 1994. Avances y dificultades del proceso de evaluación de las instituciones de educación superior públicas en 1991. EN: Revista de la educación superior; n.89 (1994); p. 105-119.
- TAQUINI, Alberto C.** 1995- Colegios universitarios: una estrategia para la educación superior. SERIE: Estudios, 6 PUBLICACION: Buenos Aires: Academia Nacional de Educación, 1995.

**VILLASMIL P., JOSÉ J.** Criterios para la evaluación de programas de postgrado 1995  
EN: Universidades; n.9 (1995); p. 19-22

**VESSURI, HEBE M. C.** 1993. Desafíos de la educación superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y el nuevo desarrollo tecnológicos. Revista Iberoamericana de educación; n2; p.205

**VALLE LÓPEZ, Javier Manuel.** 1994: El acceso a la universidad en algunos países de la Unión Europea .En: Tarbiya: revista de investigación e innovación educativa; n.7 (1994); p. 83-95

**VILLEGAS GRIJALBA, José Joaquín.**1995- Alcances y limitaciones de la Investigación en la educación a distancia EN: Red: revista de educación a distancia; n.11 (1995); p. 69-81

**ZABALZA, Miguel Ángel (2003)** Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid. Narcea

# ANEXO

## A1. VALIDACIÓN DE LA NORMALIDAD DE LOS DATOS

Gráfico Q-Q normal de Puntaje Total

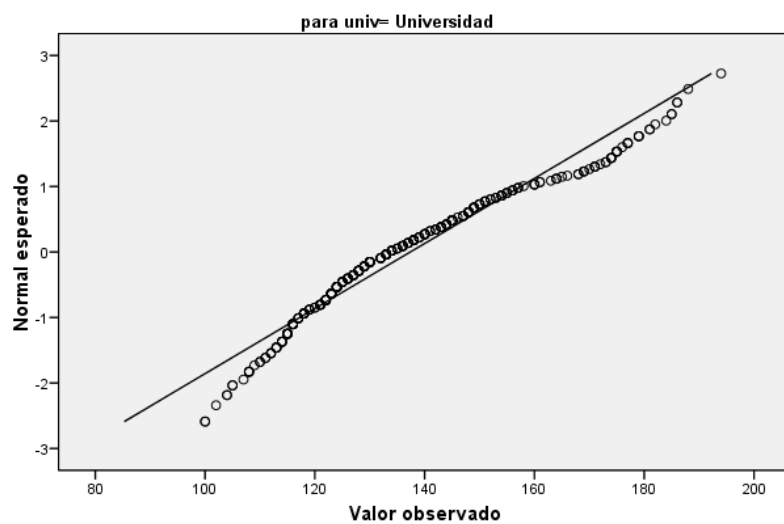
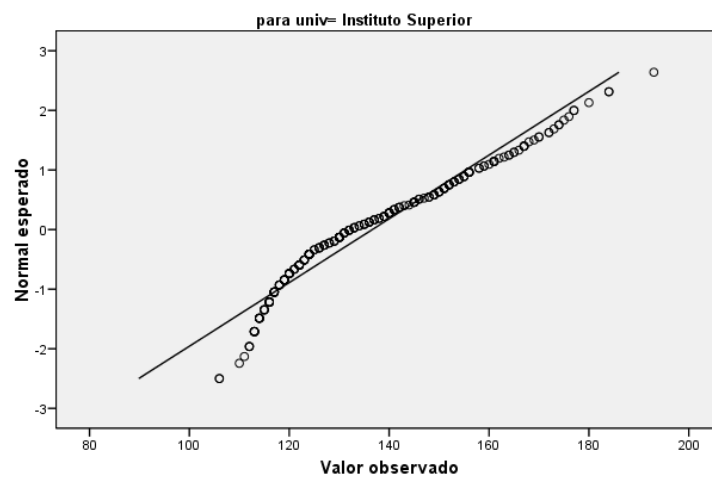


Gráfico Q-Q normal de Puntaje Total





### Pruebas de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Preparación de la enseñanza	Univ ersidad	.113	310	.000	.966	310	.000
	Instituto Superior	.228	240	.000	.835	240	.000
Ambiente propicio para el aprendizaje	Univ ersidad	.150	310	.000	.948	310	.000
	Instituto Superior	.202	240	.000	.904	240	.000
Enseñanza para el aprendizaje	Univ ersidad	.158	310	.000	.939	310	.000
	Instituto Superior	.219	240	.000	.860	240	.000
Responsabilidades profesionales	Univ ersidad	.159	310	.000	.923	310	.000
	Instituto Superior	.218	240	.000	.870	240	.000

a. Corrección de la signif icación de Lillief ors

Gráfico Q-Q normal de Preparación de la enseñanza

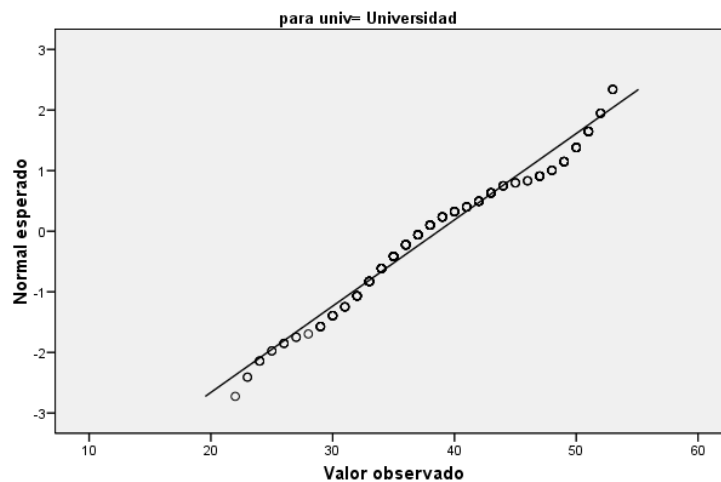


Gráfico Q-Q normal de Preparación de la enseñanza

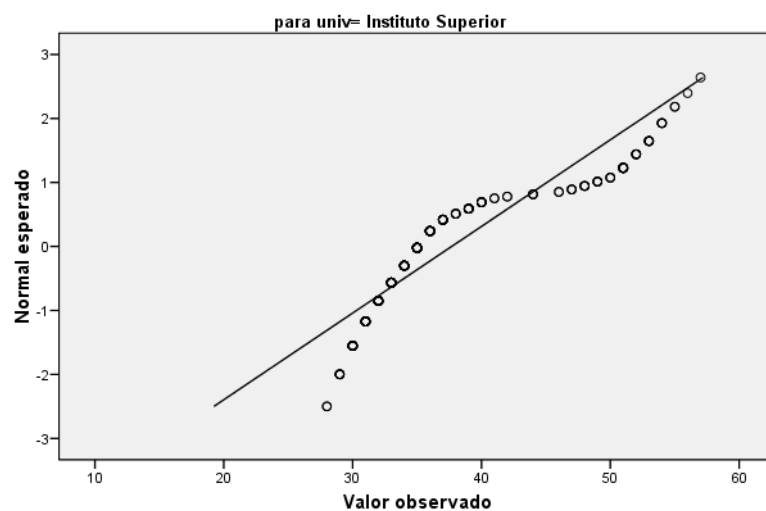


Gráfico Q-Q normal de Ambiente propicio para el aprendizaje

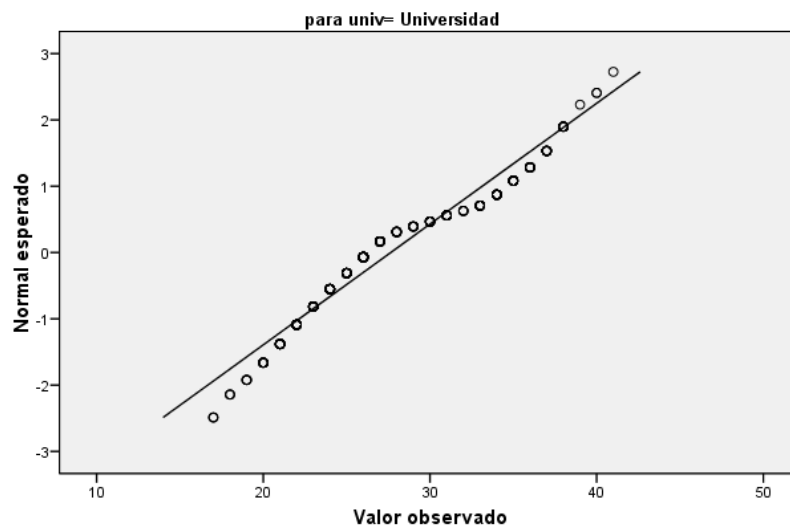


Gráfico Q-Q normal de Ambiente propicio para el aprendizaje

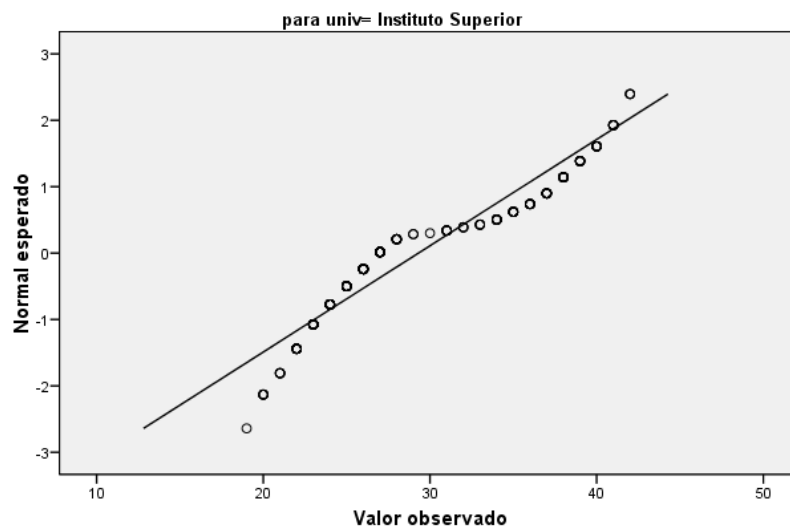


Gráfico Q-Q normal de Enseñanza para el aprendizaje

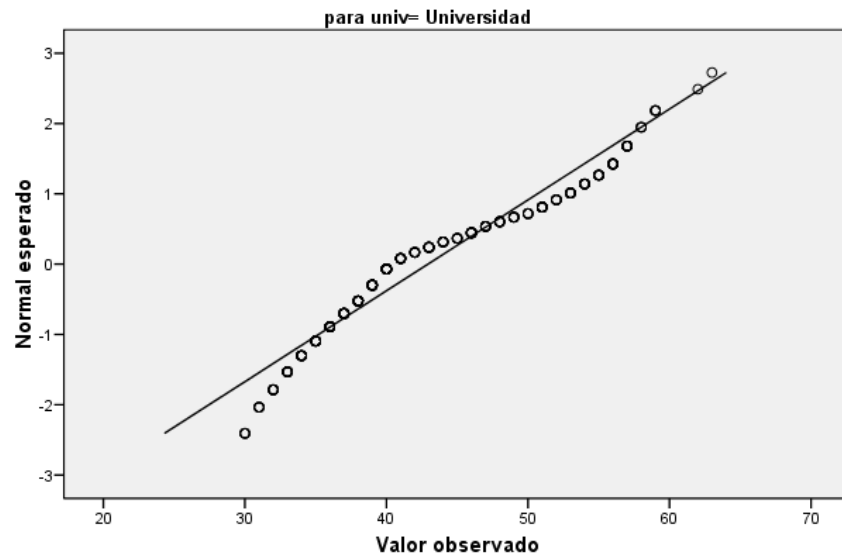
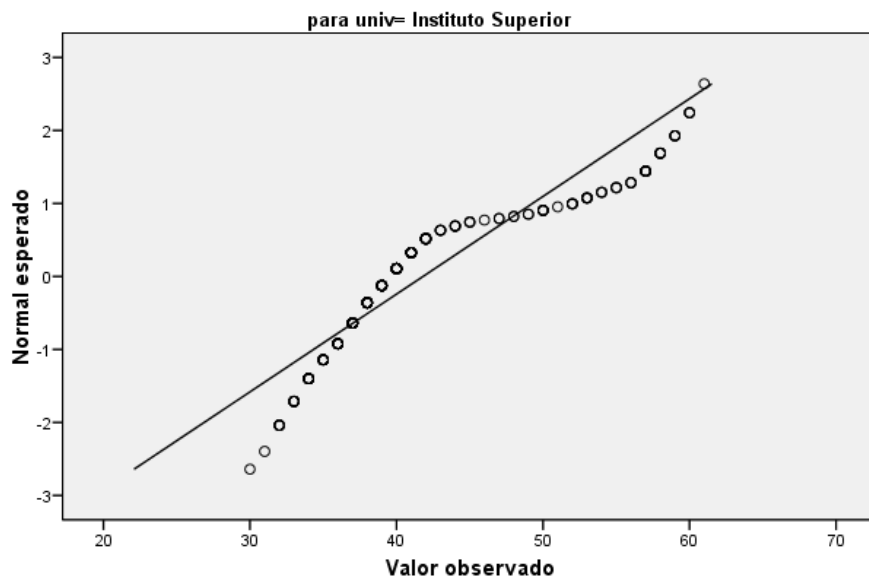
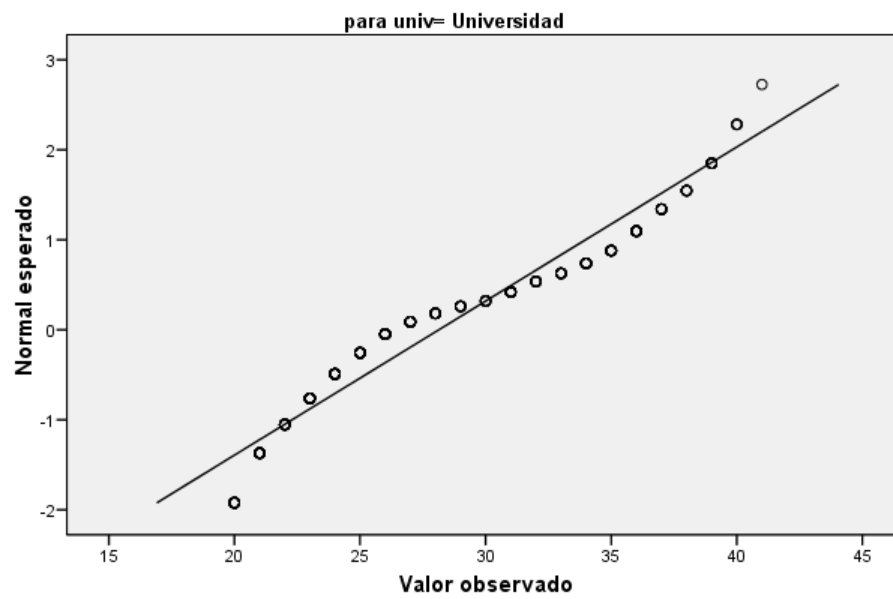


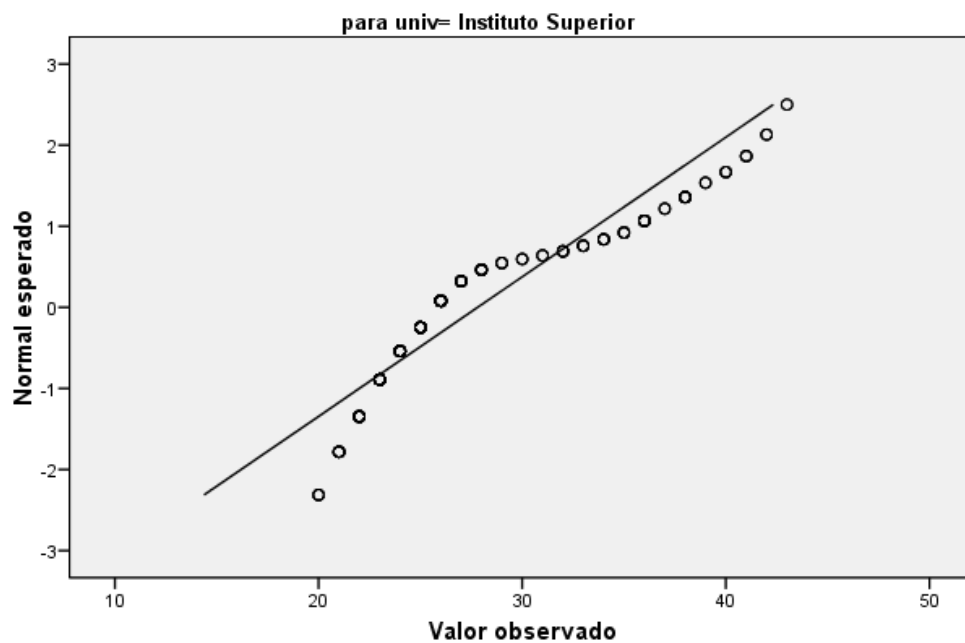
Gráfico Q-Q normal de Enseñanza para el aprendizaje



### Gráfico Q-Q normal de Responsabilidades profesionales



### Gráfico Q-Q normal de Responsabilidades profesionales



## A2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### FICHA DE AUTOEVALUACIÓN

<b>Área:</b>		<b>INSTRUCCIONES:</b> Evalúe con sinceridad expresando su valoración de acuerdo a la siguiente escala: <b>1= Muy limitadamente. 2= Con algunas limitaciones</b> <b>3= De manera aceptable 4= En forma satisfactoria.</b> <b>5= Totalmente con eficacia y eficiencia.</b> <b>Coloque una X en el casillero que corresponda.</b>
<b>Nivel:</b>	<b>Edad:</b>	
<b>Universidad o Instituto:</b>		
<b>Año de egresado:</b>	<b>Especialidad:</b>	

#### DIMENSIÓN 1. PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA

#### PUNTAJE

<b>Criterio 1.1 Dominio de los contenidos del área que enseña en el marco del Proyecto Curricular.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conoce y comprende los principios y conceptos centrales de las disciplinas que enseña.					
2. Conoce diferentes perspectivas y nuevos desarrollos de su disciplina.					
3. Comprende la relación de los contenidos de los componentes que enseña con la realidad.					
4. Conoce la relación de los contenidos de los componentes que enseña con la realidad.					
5. Domina los principios del marco curricular y los énfasis de los componentes que enseña.					
<b>Criterio 1.2 Conocimiento de las características, conocimientos y experiencias de los estudiantes.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conoce las características de desarrollo correspondientes a las edades de sus estudiantes.					
2. Conoce las particularidades familiares y culturales de sus alumnos.					
3. Conoce las fortalezas y debilidades de sus estudiantes respecto de los contenidos que enseña.					
4. Conoce las diferentes maneras de aprender de los estudiantes.					
<b>Criterio 1.3 Dominio de la Didáctica de las áreas que enseña.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conoce y aplica eficazmente variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes con la complejidad de los contenidos.					
2. Conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos.					
3. Conoce y selecciona distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y las características de sus alumnos.					
4. Conoce las dificultades más recurrentes en el aprendizaje de los contenidos que enseña.					
<b>Criterio 1.4 Organización de los objetivos y contenidos de manera coherente con el diseño curricular y las particularidades de sus alumnos.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Elabora secuencias de contenidos coherentes con los objetivos de aprendizaje del marco curricular nacional.					
2. Considera las necesidades e intereses educativos de su a alumnos.					
3. Las actividades de enseñanza son coherentes con el contenido y evacuadas al tiempo disponible.					
4. Las actividades de enseñanza consideran variados espacios de expresión oral, lectura y escritura de los estudiantes, relacionados con los aprendizajes abordados en los distintos componentes.					

<b>Criterio 1.5 Coherencia de las estrategias de evaluación con los objetivos de aprendizaje, el área que enseño, el marco curricular nacional y permito a todos mis alumnos demostrar lo aprendido.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Los criterios de evaluación que utiliza son coherentes con los objetivos de aprendizaje.					
2. Las estrategias de evaluación son coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados.					
3. Conoce diversas estrategias y técnicas de evaluación acordes a la disciplina que enseño.					
4. Las estrategias de evaluación que ofrece a los alumnos oportunidades equitativas para demostrar lo que han aprendido.					
<b>TOTAL DIMENSIÓN 1</b>					

## **DIMENSIÓN 2. CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE**

## **PUNTAJE**

<b>Criterio 2.1. Clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus alumnos.					
2. Proporciona a todos sus alumnos oportunidades de participación.					
3. Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre los alumnos.					
4. Crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas.					
<b>Criterio 2.2 Manifestación de altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Presenta situaciones de aprendizaje desafiantes y apropiadas para sus alumnos.					
2. Transmite una motivación positiva por el aprendizaje, la indagación y la búsqueda.					
3. favorece el desarrollo de la autonomía de los alumnos en citaciones de aprendizaje.					
4. Promueve un clima de esfuerzo y perseverancia para realizar trabajos de calidad.					
<b>Criterio 2.3 Normas consistentes de convivencia en el aula.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Establece normas de comportamiento que son conocidas y comprensibles para sus alumnos.					
2. Las normas de comportamiento son congruentes con las necesidades de la enseñanza y con una convivencia armónica.					
3. Utiliza estrategias para monitorear y abordar educativamente el cumplimiento de las normas de convivencia.					
4. Genera respuestas asertivas y efectivas frente al quiebre de las normas de convivencia.					
<b>Criterio 2.4 Establecimiento de un ambiente organizado de trabajo y dispone espacios y recursos en función de los aprendizajes.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Utiliza estrategias para crear y mantener un ambiente organizado.					
2. Estructura el espacio de manera flexible y coherente con las actividades de aprendizaje.					
3. Utiliza recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos dispongan de ellos en forma oportuna.					
<b>TOTAL DIMENSIÓN 2</b>					

**DIMENSIÓN 3. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES**
**PUNTAJE**

<b>Criterio 3.1 Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Comunica a los estudiantes los propósitos de la clase y los aprendizajes a lograr.					
2. Explicita a los estudiantes los criterios que los orientarán tanto para evaluarse como para ser evaluados.					
3. Da oportunidad a los estudiantes para que descubran, los objetivos que se quieren lograr al finalizar la sesión?					
<b>Criterio 3.2 Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Estructura las situaciones de aprendizaje considerando los saberes, intereses y experiencias de los estudiantes.					
2. Desarrolla los contenidos a través de una estrategia de enseñanza clara y definida.					
3. Implementa variadas actividades de acuerdo al tipo y complejidad del contenido.					
4. Propone actividades que involucran cognitiva y emocionalmente a los estudiantes y entrega tareas que los comprometen en la exploración de los contenidos.					
<b>Criterio 3.3 Tratamiento del contenido de la clase con rigurosidad conceptual y comprensibilidad para los estudiantes.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Desarrolla los contenidos en forma clara, precisa y adecuada al nivel de los estudiantes.					
2. Desarrolla los contenidos de la clase con rigurosidad conceptual.					
3. Desarrolla los contenidos con una secuencia adecuada a la comprensión de los estudiantes.					
4. Utiliza un lenguaje y conceptos de manera precisa y comprensible para sus alumnos.					
5. Tiene en cuenta las capacidades como fines a lograr a través de los contenidos					
<b>Criterio 3.4 Optimización del uso del tiempo disponible para la enseñanza.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase.					
2. Organiza el tiempo de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.					
3. Dosifica el tiempo teniendo en cuenta la llegada a la transferencia.					
<b>Criterio 3.5 Promueve el desarrollo del pensamiento.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Incentiva a los estudiantes a establecer relaciones y ubicar en contextos el conocimiento de objetos, eventos y fenómenos, desde la perspectiva de los distintos componentes.					
2. Formula preguntas y problemas y concede el tiempo necesario para resolverlos.					
3. Aborda los errores no como fracasos, sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje.					
4. Promueve a utilización de un lenguaje oral y escrito gradualmente más preciso y pertinente.					
5. Fomenta la reflexión y el pensamiento crítico y creativo a fin de aportar y propiciar un cambio en el desarrollo de la personalidad de sus alumnos.					
<b>Criterio 3.6 Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Utiliza estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una clase.					
2. Utiliza estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conciencia de sus logros de aprendizaje.					

3. Reformula y adapta las actividades de enseñanza de acuerdo con las evidencias que recoge sobre los aprendizajes de sus estudiantes.					
<b>TOTAL DIMENSIÓN 3</b>					

#### DIMENSIÓN 4. RESPONSABILIDADES PROFESIONALES.

#### PUNTAJE

<b>Criterio 4.1 El profesor reflexiona sincera y sistemáticamente sobre su práctica.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Identifica las necesidades de aprendizaje y evalúa el grado en que los alumnos alcanzaron lo esperado.					
2. Analiza críticamente su práctica de enseñanza y la reformula, a partir de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.					
3. Entrega puntual y eficientemente elaborados los documentos de su responsabilidad.					
<b>Criterio 4.2 Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Promueve el diálogo con sus pares en torno a aspectos pedagógicos y didácticos.					
2. Participa activamente en la comunidad de profesores del colegio, colaborando con los proyectos de sus pares y con el proyecto educativo institucional.					
3. Se evidencia el sentido de Identidad con la Institución ( Sentido de pertenencia)					
<b>Criterio 4.3 Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Detecta las fortalezas de sus estudiantes y procura potenciarlas.					
2. Identifica las necesidades de apoyo de los alumnos derivadas de su desarrollo personal y académico.					
3. Propone formas de abordar estas necesidades tanto en el aula como fuera de ella.					
<b>Criterio 4.4 Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y apoderados.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Informa a las familias sobre los procesos de aprendizaje que se abordarán en el curso.					
2. Informa periódicamente a las familias los avances de los aprendizajes de sus hijos.					
3. Contribuye a involucrar a las familiar en actividades de aprendizaje, recreación y convivencia de sus alumnos.					
<b>Criterio 4.5 Se actualiza o perfecciona profesionalmente en su especialidad y en aspectos de pedagogía, política vigente y los pone en evidencia.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conoce las políticas nacionales de educación relacionadas con el currículo Diseño Curricular Nacional (DCN), la gestión educativa Sistema de Evaluación y Acreditación de la calidad educativa.					
2. Conoce el planeamiento Estratégico, el proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular del centro y los documentos axiológicos del colegio.					
3. Participa y se compromete con las políticas y metas institucionales, así como sus normas de funcionamiento y convivencia.					

<b>TOTAL DIMENSIÓN 4</b>					
--------------------------	--	--	--	--	--



### A3. COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD

#### Dimensión 1: Preparación de la enseñanza

<b>S</b>	2180
<b>ds</b>	10.024
<b>var</b>	98.48
<b>s</b>	16.5
<b>R20</b>	0.87

#### Dimensión 2: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

<b>S</b>	1516
<b>ds</b>	7.5443
<b>var</b>	56.916
<b>S</b>	11.9
<b>R20</b>	0.85

#### Dimensión 3: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

<b>S</b>	2323
<b>ds</b>	7.4071
<b>var</b>	54.866
<b>S</b>	14.7
<b>R20</b>	0.77

#### Dimensión 4: Responsabilidades Profesionales

<b>S</b>	1496
<b>ds</b>	6.395
<b>var</b>	40.89
<b>s</b>	10.3
<b>R20</b>	0.81

A4.

CUADRO DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	ESTRATEGIA
“EVALUACIÓN DE LA CALIDAD TOTAL EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EGRESADOS DE DIVERSAS UNIVERSIDADES E INSTITUTOS SUPERIORES PEDAGÓGICOS EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS.”	¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de los egresados de las facultades de educación de diversas universidades e institutos superior pedagógico en los últimos 10 años, conforme a las exigencias de la calidad total en el campo de la educación?	Analizar, determinar y comparar el nivel de calidad del desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Educación de diversas universidades e Institutos Superiores Pedagógicos de Arequipa, Cusco y Lima en los últimos 10 años.	<b>H 1:</b> El desempeño profesional de los egresados de las facultades de educación de diversas universidades e Institutos Superior Pedagógico en los últimos 10 años, evidencian cualidades de calidad con estándares bajos.	<b>Va :</b> “Calidad del desempeño Profesional”	El método es Descriptivo-Univariada-transversal